



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
PSICOLOGÍA EDUCATIVA

**Síndrome de Burnout y desempeño docente en la II.EE. 1140
"Aurelio Miro Quesada Sosa" de la Molina, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Psicología Educativa

AUTORA:

Caravantes Galicio, Sofia Margot (ORCID: 0000-0002-7103-0827)

ASESOR:

Dr. Coquepisco Paucar, Nilo Teodorico (ORCID: 0000-0002-2984-6603)

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación y Aprendizaje

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios y a mi esposo e hijos por su apoyo, comprensión en todo momento para el logro de mis objetivos.

Agradecimiento

A la universidad Cesar Vallejo de los Olivos que me supieron guiar en cada una de las etapas de esta Tesis para alcanzar los resultados que buscaba.

Índice de contenidos

Carátula	ii
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.	4
III. MÉTODOLOGÍA	32
3.1. Tipo y diseño de investigación	32
3.2. Variables y operacionalización	32
3.3. Población, muestra y muestreo	33
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	37
3.5. Procedimientos	37
3.6. Método de análisis de datos	41
3.7. Aspectos éticos	41
IV. RESULTADOS	43
4.1 Resultados descriptivos	43
4.2 Resultados inferenciales	44
V. DISCUSIÓN	49
VI. CONCLUSIONES	55
VII. RECOMENDACIONES	56
REFERENCIAS	57
ANEXOS	65

Índice de tablas

Tabla 1	Operacionalización de la variable Síndrome de Burnout	34
Tabla 2	Operacionalización de la variable Desempeño Docente	35
Tabla 3	Composición de la muestra	36
Tabla 4	Ficha técnica del cuestionario de la variable Síndrome de Burnout	37
Tabla 5	Ficha técnica del cuestionario de la variable desempeño docente	38
Tabla 6	Resultados de expertos para la validez del cuestionario Síndrome de Burnout	39
Tabla 7	Resultados de expertos para la validez del cuestionario desempeño docente	39
Tabla 8	Confiabilidad del cuestionario de Síndrome de Burnout	39
Tabla 9	Confiabilidad del cuestionario de desempeño docente	40
Tabla 10	Distribución de frecuencia de la variable: Síndrome de Burnout y sus dimensiones	42
Tabla 11	Distribución de frecuencia de la variable: Desempeño Docente y sus dimensiones	43
Tabla 12	Correlación entre las variables Síndrome de Burnout y Desempeño Docente	44
Tabla 13	Correlación entre Dimensión 1: Cansancio Emocional y Desempeño Docente	45
Tabla 14	Correlación entre Dimensión 2: Despersonalización y Desempeño Docente	46
Tabla 15	Correlación entre Dimensión 2: Despersonalización y Desempeño Docente	47

Índice de gráficos y figuras

Figura 1	Esquema del diseño de investigación	31
-----------------	-------------------------------------	----

Resumen

La presente investigación denominada: Síndrome de Burnout y desempeño docente en la II.EE. 1140 "Aurelio Miro Quesada Sosa" de la Molina, 2021, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre Síndrome de Burnout y desempeño docente en la II.EE. 1140 "Aurelio Miro Quesada Sosa" de la Molina, 2021, el tipo de investigación fue descriptivo correlacional, la muestra fue 20 docentes, para el recojo de datos se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento fue el cuestionario, los cuales fueron validados por el juicio de expertos y sometidos a la prueba de confiabilidad del coeficiente del alfa de Cronbach, los resultados indican: el 50% ostenta un nivel bajo de Síndrome de Burnout, el 20% presenta un nivel medio, el 30% presenta un nivel alto; asimismo, el 35% ostenta un nivel bajo de Desempeño Docente, el 25% presenta un nivel medio, el 40% presenta un nivel alto. Se concluyó que existe relación inversa entre el Síndrome de Burnout y desempeño docente en la II.EE. 1140 "Aurelio Miro Quesada Sosa" de la Molina, 2021 ($\rho=-0,916$; $p= 0,000$).

Palabras clave: Síndrome de Burnout, desempeño docente, docentes

Abstract

The present investigation called: Burnout Syndrome and teaching performance in II.EE. 1140 "Aurelio Miro Quesada Sosa" de la Molina, 2021, aimed to determine the relationship between Burnout Syndrome and teaching performance in II.EE. 1140 "Aurelio Miro Quesada Sosa" de la Molina, 2021, the type of research was descriptive correlational, the sample was 20 teachers, the survey technique was used for data collection and the questionnaire was used as an instrument, which were validated By the judgment of experts and subjected to the reliability test of the Cronbach's alpha coefficient, the results indicate: 50% have a low level of Burnout Syndrome, 20% have a medium level, 30% have a high level ; Likewise, 35% have a low level of Teaching Performance, 25% have a medium level, and 40% have a high level. It was concluded that there is an inverse relationship between Burnout Syndrome and teaching performance in II.EE. 1140 "Aurelio Miro Quesada Sosa" de la Molina, 2021 ($\rho = -0.916$; $p = 0.000$).

Keywords: Burnout syndrome, teacher performance, teachers.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, el efecto más obvio del síndrome de agotamiento es la disminución del desempeño docente. Por la respuesta a largo plazo a la extenuación emocional, físico y mental que notan, las personas se vuelven más frágiles y van dejando de lado el significado del trabajo. Por lo tanto, no pueden cumplir con los requisitos de quehaceres laborales que se les imponen. El síndrome fue hondamente correlacionado con la ausencia enorme, el uso grande de licencias por padecimiento, el deseo de renunciar y la deducción general del bienestar.

A nivel internacional, las investigaciones demostraron que los profesores que laboran en instituciones educativas están más propensos al síndrome de agotamiento. Hay muchas razones para este síndrome, como los requisitos de los estudiantes, el posible peligro de prestar atención a los estudiantes, el miedo constante a los métodos de enseñanza, la tremenda carga laboral o la presión. El tiempo trata de servir a muchos estudiantes y los familiares, falta de reconocimiento, falta de roles claros, salario mínimo y falta de apoyo en el entorno laboral (Yokoyama, 2019).

En los Países Bajos, cerca del 15% de la población activa soporta de Burnout y las mermas por padecimientos afines con el estrés se estiman en alrededor de 1.700 millones de euros ; siendo los trabajos desde las que se prestan la atención de salud donde las personas presentan mayores posibilidades de desarrollo: médicos, enfermeras, dentistas y psicólogos (de Barba et al., 2021).Ciertos autores proponen que el Burnout en los médicos inicia a "cultivarse" a partir de la universidad: De acuerdo al estudio de Dyrbye, (2017), los pupilos de medicina en un 49,6% sienten el síndrome se fijó la ocurrencia del síndrome de fatiga en su labor entre médicos centrales estudiantes: 9,1%. Un artículo ejecutado en Canadá, logró un episodio de SB de hasta un tercio de los residentes de cualquier especialidad (de Souza et al.,2020)

En Costa Rica se realizaron unos estudios sobre la influencia del síndrome de exceso del sentir emoción entre médicos: en 2004 se determinó las consecuencias de SB en la población médica, con una incidencia del 20% en la población, afecta a los más jóvenes (25-34 años). En 2009 se hizo un estudio

utilizando el MBI se incluyó 121 personas que asistieron al curso de medicina (Villanueva y Flores, 2021).

A nivel nacional, la analogía entre el síndrome de burnout y el DD es obvia, esta relación debe ser tomada en cuenta para anular desiguales contextos en las y los educativos se sientan víctimas, por lo que es necesario que las IE asumen medidas oportunas para solucionar este problema. Para evitar que los docentes se embarquen en la vía del síndrome de burnout, una elección clara es contar con un clima de labor despertando motivación, cordialidad, aviso, acatamiento, sostén personal y de grupo y permita la independencia, lo que puede minimizar la ocurrencia del síndrome de burnout Califica a los docentes 'desempeño, que conduce al buen trabajo de los docentes y la calidad de la instrucción (Salazar et al., 2021).

A nivel local, en el distrito de Ate. También se ve los problemas de Desempeño docente específicamente en la II.EE. 1140 "Aurelio Miro Quesada Sosa" de la Molina, se nota cansancio en algunos docentes, un tanto desmotivados, es probable que sea por el estrés laboral que se viene afrontando, es probable que haya ciertos niveles del Síndrome de Burnout que pueden estar presentándose en algunos docentes. Por todo lo que presenta cabe la pregunta, ¿Cuál es la relación entre Síndrome de Burnout y desempeño docente?

El problema general es: ¿Qué relación existe entre el Síndrome de Burnout y desempeño docente en la II.EE? 1140 "Aurelio Miro Quesada Sosa" de la Molina, 2021? Los problemas específicos son: ¿Qué relación existe entre Cansancio emocional y desempeño docente en la II.EE 1140 "Aurelio Miro Quesada Sosa" de la Molina, 2021?; ¿Qué relación existe entre Despersonalización y desempeño docente en la II.EE 1140 "Aurelio Miro Quesada Sosa" de la Molina, 2021?; ¿Qué relación existe entre Desconexión interpersonal y desempeño docente en la II.EE 1140 "Aurelio Miro Quesada Sosa" de la Molina, 2021?

Esta investigación posee una justificación teórica porque se ha recurrido a autores renombrados, a artículos científicos, así como revistas para corroborar a las teorías existentes de SB, así como de desempeño docente, asimismo se estudió la relación que puede haber entre ambos. También la presente se justifica en lo práctico porque las conclusiones que se logren serán aplicables a las instituciones educativas de la UGEL 6 de Ate, lo cuales pueden ser considerados en tomar decisiones para el desarrollo de dichas instituciones.

También la presente tiene una justificación metodológica porque los instrumentos que se tomarán para el recojo de datos serán adaptados a la realidad de la investigación, luego serán validados por expertos y pasado por la prueba de confiabilidad.

El objetivo general es: determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y desempeño docente en la II.EE. 1140 “Aurelio Miro Quesada Sosa” de la Molina, 2021. Los objetivos específicos son: Determinar la relación que existe entre Cansancio emocional y desempeño docente en la II.EE. 1140 “Aurelio Miro Quesada Sosa” de la Molina, 2021; Determinar la relación que existe entre Despersonalización y desempeño docente en la II.EE. 1140 “Aurelio Miro Quesada Sosa” de la Molina, 2021; Determinar la relación que existe entre Desconexión interpersonal y desempeño docente en la II.EE. 1140 “Aurelio Miro Quesada Sosa” de la Molina, 2021; Asimismo, la Hipótesis general es: Existe relación inversa entre el Síndrome de Burnout y desempeño docente en la II.EE. 1140 “Aurelio Miro Quesada Sosa” de la Molina, 2021. Las hipótesis específicas son: Existe relación inversa entre Cansancio emocional y desempeño docente en la II.EE. 1140 “Aurelio Miro Quesada Sosa” de la Molina, 2021; Existe relación inversa entre Despersonalización y desempeño docente en la II.EE. 1140 “Aurelio Miro Quesada Sosa” de la Molina, 2021; Existe relación inversa entre Desconexión interpersonal y desempeño docente en la II.EE. 1140 “Aurelio Miro Quesada Sosa” de la Molina, 2021

II. MARCO TEÓRICO.

Es necesario mencionar sobre los antecedentes internacionales, habiendo considerado a Rivera et al., (2018) en su artículo sobre “SB en educativos de instituciones de educación superior”, el propósito de este estudio es describir el síndrome de agotamiento laboral y medir la prevalencia de despersonalización, agotamiento emocional y bajo rendimiento personal entre docentes de instituciones de educación superior de Guayaquil. La investigación se suscribe bajo un método cuantitativo, con una muestra de 159 docentes. La técnica esgrimida para la cosecha de datos es la encuesta y la herramienta es el cuestionario. Los resultados de la investigación muestran que el desempeño del agotamiento laboral varía con la duración de la enseñanza y las condiciones laborales. Además, se encontró una relación seguida entre el estrés laboral, el agotamiento emocional y los síntomas.

Así también se cuenta con Jiménez (2017) en su artículo sobre “Síndrome de Burnout se trazó como objetivo decretar la correlación existente entre el SB y la Evaluación del trabajo de los docentes, fue descriptivo correlacional con enfoque cuantitativo, para lo cual se realizó una encuesta de alcance y un estudio transversal de 30 profesores de cursos de derecho y psicología, aplicando el paquete de baterías de la escala de agotamiento de Maslach y revisando los puntajes obtenidos en la evaluación de desempeño de 2015-2, en su conclusión mostró que existe una correlación negativa significativa entre el Síndrome de agotamiento y la Evaluación del trabajo.

Igualmente se tomó en cuenta a Espinosa et al. (2021) en su investigación sobre “El DB, cuyo objetivo era como determinar las estrategias que prevengan y analicen el nivel de burnout en la instrucción para mejorar el asunto docente. Para ello, ante los factores de agotamiento emocional y físico provocados por la presión laboral, y cómo afecta el trabajo que realizan los docentes frente a los alumnos y en el proceso docente, se realizó una revisión de la literatura sobre varios autores. El método utilizado es método de tipo descripción basado en métodos estándar de expertos, enfoque no experimental; la tecnología de la encuesta se aplicó a muestras aleatorias simples durante los períodos académicos 2019-2020 y 2020-2021, y se realizaron entrevistas en profundidad.

Finalmente, se recomienda aplicar la prueba MBI (Maslach Burnout) La lista de criterios para tres expertos permite tres criterios para evaluar el agotamiento laboral, como la debilidad emocional, la despersonalización y la débil correlación personal. De esta forma, Las conclusiones obtenidas permiten el desarrollo de un plan de prevención que es considerado por los directivos como una herramienta para reducir el burnout manifestado por algunos docentes y con ello mejorar el rendimiento académico.

De la misma forma se consideró a Romero. (2019) con su investigación cuyo objetivo fue fundar la relación sobre niveles de burnout en profesoras ecuatorianas, fue un estudio de tipo descriptivo correlacionan. El síndrome de Burnout es una afección grave de salud física y mental que afecta especialmente a los profesionales de la educación. A través de una investigación descriptiva, correlativa y transversal, se evaluó a 56 docentes utilizando la Escala de Burnout Maslach. El propósito es analizar el nivel de desgaste laboral de los profesores de la Facultad de Medicina Universitaria de la Región Autónoma Andina. Se concluyó que hay una relación estadísticamente significativa entre las dimensiones de cansancio emocional y síndrome de despersonalización, pero no hubo correlación estadística significativa con las calificaciones de la industria.

Igualmente, se consideró a Pazos (2021) con su investigación sobre burnout en contextos de teletrabajo que Tiene como objetivo implementar las implicancias profesionales y sociales pertinentes al contexto y evitar el impacto perjudicial que esta transformación pueda tener en los educativos, por lo que analiza las características del modelo de gestión educativa y la prevención del síndrome de burnout. Para ello, se llevó a cabo un estudio transversal descriptivo y no experimental en una IE. Las resultados de la encuesta arrojaron que el 33% de los educativos presenta un deterioro laboral moderado y el 66,7% de los docentes presenta agotamiento laboral. Por lo tanto, esta investigación se enfoca en Desarrollar un tipo de gestión asentado en el liderazgo, adoptar métodos transformadores y tomar medidas prácticas para reducir los efectos perjudiciales del burnout, que beneficiarán la salud emocional de los educativos y mejorarán su desempeño en las diligencias docentes.

Así mismo es necesario referir a los antecedentes nacionales, se ha considerado a García et al. (2021) en su artículo sobre síndrome de Burnout y

sentimiento de autoeficacia, su objeto fue estudiar la relación entre el SB y la autoeficacia y el trabajo académico de profesores universitarios. La investigación es de análisis empírico, descriptivo relacionado, con un enfoque cualitativo. Su población fue de 93 educativos de cursos de psicología y odontología. Para la selección de la muestra se utilizaron muestras no probabilísticas y se siguieron los criterios de inclusión y exclusión. Se permitió ingresar a un total de 36 docentes que cumplieron con los criterios de investigación. seleccionados para su ejecución. Considerando las resultas, no se vió relación reveladora entre burnout, autoeficacia y rendimiento académico. Se concluye que la existencia del SB de los profesores universitarios puede ser considerado como el menoscabo de su salud de la mente, lo que repercute negativamente en su desempeño laboral.

Igualmente los autores Lauracio y Lauracio, (2020) en el artículo sobre “SB y DL en el Empleado de salud”, con el objetivo de determinar la existencia del síndrome de burnout ocupacional, para tal efecto se realizó un estudio descriptivo cuantitativo y correlacional, utilizando instrumentos de recolección de datos Los resultados del estudio muestran que el síndrome de agotamiento laboral se encuentra en un nivel moderado y alto desempeño laboral, no existe correlación entre el síndrome de agotamiento laboral y el DL de los trabajadores de la salud.

Así mismo se consideró a los autores Mogollon (2018) en su tesis sobre “SB y DL se tuvo por objetivo establecer la relación entre el SB t DL La población involucrada incluyó a 100 profesionales de la salud. De acuerdo con la escala del Inventario de Burnout de Maslach (MBI). El método de investigación utilizado es básico porque fue desarrollado para adquirir nuevos conocimientos a través de métodos cuantitativos en campos científicos precisos, no experimentales, transversales, descriptivos y de relevancia. Los resultados muestran que el nivel alto es 27.0%, el nivel promedio de síndrome de burnout laboral es 47.0% y el nivel bajo final es 26.0%. En cuanto a la segunda variable, 56% del desempeño profesional es alto, y el nivel medio es inferior al 40% es representativo, y solo el 4% es bajo. Las conclusiones indican que hay relación entre SB y desempeño profesional de los profesionales de la salud.

De la misma manera Zavala (2021) en su tesis sobre “Estrés laboral y desempeño del profesor en IE”, teniendo por objetivo comprobar la relación entre la presión laboral y el desempeño educativo, usando una investigación de tipo descriptiva de enfoque cuantitativo y una muestra de 67 profesores. Estas herramientas pueden medir el estrés laboral y el DD. Las conclusiones indican que, en las instituciones educativas públicas de La Oroya, existió una correlación entre presión laboral y el desempeño docente, este resultado se basa en el valor Rho calculado = -0.170 y $p = 0.168$.

Igualmente, se consideró a Gutiérrez y Pando (2018) con su investigación sobre “SB y DL en docentes, el objetivo principal de la siguiente investigación fue instituir la relación entre el síndrome de agotamiento laboral y el trabajo laboral de los docentes de I.E. "San Ramón" en Cajamarca. La muestra fue compuesta por 73 profesores, por aleatorio simple. El método es descriptivo y utilizó un diseño "correlacional". Los resultados señalan que se verifica que las dos variables están relacionadas con el coeficiente de Spearman, existiendo así una relación positiva significativa, lo que significa que el desempeño laboral se ve afectado parcialmente por el SB.

Sobre las Teorías relacionados al tema, para la Variable 1: Síndrome de Burnout.

Síndrome de Burnout (SB) llamados también como síndrome de Burnout ocupacional, síndrome de sobrecarga emocional, síndrome de Burnout o síndrome de fatiga en el trabajo, que es una "enfermedad" profesional de los trabajadores médicos y sociales, clérigos y psicólogos, empleados de los departamentos de tutela y tutela y orfanatos, voluntarios de diversas áreas de caridad. La gente acude a estas profesiones a la llamada de su corazón, sintiendo la necesidad de ayudar a los demás, de darles calidez y cuidado, teniendo en un determinado período de la vida una mayor provisión de fortaleza mental. Sin embargo, cuanto más da una persona, más solicitudes se vuelven. El mundo no es perfecto. Habiendo abierto la puerta al reino del dolor y la infelicidad, una persona ve lo enorme y multifacético que es. (Herrera y Valero, 2021).

Historia

El concepto de "agotamiento" (burnout) fue introducido en la ciencia por el psiquiatra estadounidense H. J. Freudenberg en 1974 para describir un trastorno especial de la personalidad en personas sanas que surgen como resultado de una comunicación intensa y cargada de emociones en el proceso de trabajo profesional con clientes, pacientes, estudiantes. En ese momento, se habían recopilado muchos datos que indicaban que entre maestros, médicos, psicólogos, oficiales de policía y varios tipos de trabajadores sociales, a menudo se pueden encontrar personas secas, duras e inadecuadas en la comunicación. Al mismo tiempo, varios estudios han demostrado que los representantes de estos grupos profesionales tienen más probabilidades que otros de estar sujetos a diversos tipos de trastornos psicossomáticos (Salazar et al., 2021).

Inicialmente, el agotamiento se consideraba "el precio a pagar por la compasión", pero luego se convirtió en una "enfermedad de las profesiones de la comunicación". En la actualidad, se habla del síndrome de burnout de representantes de diversas profesiones, señalando cierta especificidad (Abarca, 2018).

El desarrollo de ideas sobre el agotamiento en las primeras etapas del estudio se llevó a cabo mediante la acumulación de descripciones de los síntomas que se asocian con él. La mayoría de los estudios fueron puramente empíricos y no intentaron dar una definición teóricamente generalizada. Los revisores del agotamiento T. Cox y A. Griffiths enumeran alrededor de 150 síntomas que los investigadores atribuyen al agotamiento. Entre ellos se encuentran los síntomas afectivos: tristeza, llanto, depresión e inestabilidad del estado de ánimo, agotamiento de los recursos emocionales, síntomas cognitivos: un sentimiento de desesperanza y desesperanza, rigidez de pensamiento, cinismo, desapego en la comunicación con colegas y clientes, actitud estereotipada. Todo esto va acompañado de problemas de salud propios del estrés: dolores de cabeza, náuseas, mareos, ansiedad e insomnio. Los síntomas motivacionales incluyen la desaparición de las motivaciones humanas inherentes: diligencia, entusiasmo, interés e idealismo; y por el contrario, la aparición de decepción, insatisfacción, posible rechazo del puesto (Vidal y Acosta, 2021).

La variedad de síntomas puede confundir fácilmente. Algunos de ellos son indicadores de estrés, otros están asociados a trastornos de la personalidad, por lo que el concepto mismo de burnout es algo difuso. Conceptualmente, el más desarrollado es el modelo de burnout propuesto en 1976 por los investigadores K. Maslach y S. Jackson. En este modelo, el burnout es considerado por primera vez como un síndrome que se manifiesta en tres síntomas básicos: agotamiento emocional, despersonalización y reducción de logros personales. Bajo agotamiento emocional se refiere a las complejas manifestaciones de "agotamiento emocional" o "destripado" por el estrés constantemente experimentado y las reacciones de estrés en el proceso de trabajar con personas. Despersonalización se expresa principalmente en la tendencia a ver lados predominantemente "malos" en el carácter y el comportamiento de otras personas. La reducción de los logros personales se observa si una persona pierde el sentido de su propia importancia profesional, no ve las perspectivas de su desarrollo posterior (Acevedo y Cruz, 2019)

Cabe destacar que solo la combinación de estos tres componentes constituye el contenido del síndrome de burnout. Ninguno de ellos de forma aislada es un síndrome. Fueron estos síntomas los que se correlacionaron consistentemente entre sí en los estudios, y el modelo de agotamiento de tres componentes formó la base del cuestionario MBI (Maslach Burnout Inventory). (Carré y Castillo, 2020).

La mayoría de las veces, en la literatura extranjera, el agotamiento se considera una consecuencia de un estrés profesional prolongado y, a menudo, los términos "estrés" y "agotamiento" se utilizan como sinónimos. Los síntomas del estrés ocupan un lugar importante en los síntomas que se atribuyen al fenómeno del agotamiento. No obstante, la variable estrés explica el 30% de la varianza del síntoma de agotamiento emocional y solo una pequeña fracción de la varianza de los otros dos síntomas: despersonalización y reducción del logro personal. En los estudios psicológicos, el 30% de la varianza explicada se considera un indicador significativo de la relación de dos constructos o variables

Así, el estrés explica solo el síntoma del agotamiento emocional y no explica otros dos síntomas: la despersonalización y la reducción del logro personal. Por tanto, podemos concluir que (Royert et al., 2017).

Desde el comienzo mismo de la formulación del problema del burnout en psicología, ha habido un debate sobre la conexión entre el síndrome y la depresión. A pesar de la similitud de manifestaciones, los investigadores señalaron que la depresión se manifiesta en todas las áreas de la vida de una persona, mientras que el agotamiento en las etapas iniciales de su desarrollo existe solo en relación con el trabajo, y en otras áreas de la vida una persona puede ser bastante feliz. En las últimas etapas, el agotamiento se manifiesta realmente en todos los ámbitos de la vida (Royert et al., 2017).

Además, los investigadores enfatizaron que el agotamiento ocurre en personas mentalmente sanas. Desde el punto de vista de Maslak, el síndrome de burnout caracteriza el trabajo de una persona en mayor medida que el de sí mismo. En estudios empíricos, el 25% de la variación en el agotamiento emocional se atribuyó a la depresión, mientras que, para los otros dos síntomas, la variación atribuida a la depresión se atribuyó a la depresión (Carré y Castillo, 2020).

E. Edelvich y A. Brodsky describen el agotamiento como un proceso de colapso de ilusiones. Definen el agotamiento en las “profesiones de ayuda” como la pérdida progresiva de idealismo y energía que experimentan las personas como resultado de sus condiciones laborales específicas. Los investigadores creen que el idealismo inicial y las aspiraciones nobles se convierten en la clave de la frustración en el futuro. (Santillán, 2020).

D. Etzion define el "agotamiento" como "erosión psicológica". Ella cree que el agotamiento ocurre de manera gradual e imperceptible para una persona, y no puede atribuirse a eventos estresantes específicos. El investigador también habla de la discrepancia entre las características individuales y ambientales (expectativas y requerimientos del entorno). Esta discrepancia actúa como una fuente constante de estrés. K. Maslak y M. Leiter también llamaron al agotamiento "erosión del alma". “Representa una erosión en los valores, el estado de ánimo y la voluntad, una erosión del alma humana”.

En general, los enfoques teóricos para explicar el agotamiento en los estudios extranjeros se pueden dividir en tres direcciones generales: un enfoque psicológico individual : enfatiza la discrepancia que caracteriza a algunas

personas entre las expectativas demasiado altas del trabajo y la realidad que tienen que afrontar en el día a día; Socio-psicológico : se considera que el motivo del fenómeno del burnout es la especificidad del trabajo en el ámbito social, caracterizado por una gran cantidad de contactos superficiales con distintas personas que cargan la psique; organizacional y psicológico : la causa del síndrome está asociada con problemas típicos de personalidad en la estructura organizacional: falta de autonomía y apoyo, conflictos de roles, retroalimentación inadecuada o insuficiente de la gerencia y el empleado individual, etc. (Lazcano y Avilés, 2021).

T. Cox y A. Griffiths, a partir del análisis de datos de numerosos estudios, intentan describir un modelo integrador del síndrome de burnout, donde incluyen tres aspectos que se repiten consistentemente en la mayoría de los trabajos: fuerte motivación, un ambiente laboral desfavorable y el uso de estrategias de afrontamiento inadecuadas por parte de una persona.

Fuerte motivación. Cox y Griffiths señalan que la mayoría de los enfoques para explicar el síndrome de agotamiento se centran en el papel crucial de una motivación inicialmente fuerte, planes ambiciosos, expectativas, aspiraciones e idealismo y compromiso laboral. Según AM Pines, para “quemar, debes quemar (Muñoz et al., 2020).

Ambiente de trabajo desfavorable. Según Cox y Griffiths, muchos investigadores sugieren que el agotamiento es más probable que ocurra cuando hay un choque entre la fuerte motivación de un profesional y el entorno profesional particular en el que tiene que trabajar. El hecho de que el burnout se encuentre y se encuentre con mayor frecuencia en las profesiones “auxiliares”, los autores explican por el hecho de que es en ellas donde las actitudes idealistas y la alta motivación chocan con las condiciones reales del entorno profesional. Debido al hecho de que estas profesiones atraen al llamado “tipo de sentimiento” de personas que quieren “curar a todos, ayudar a todos”, y las condiciones reales de trabajo son muy difíciles y estresantes, esto conduce inevitablemente al agotamiento.

Formas inadecuadas de lucha (estrategias de afrontamiento). El agotamiento, por regla general, ocurre cuando una persona utiliza formas

inadecuadas de lidiar con el estrés y se manifiesta a nivel individual (problemas de salud, depresión, baja autoestima) y organizacional (ausentismo, bajo rendimiento). (Mamani, 2017).

La dinámica del proceso de agotamiento, según Maslak, procede de la siguiente manera. Idealismo y exigencias excesivas, Agotamiento emocional y mental, La deshumanización como medio de contrarrestar. La etapa final: el síndrome del disgusto (contra uno mismo - contra los demás - contra todo) y, finalmente, el colapso - el despido, la enfermedad.

Es necesario expresar sobre un enfoque funcional intentado para el síndrome de Burnout Como ya se señaló, el síndrome de agotamiento es todo un complejo de síntomas, en los que los síntomas fisiológicos están inexplicablemente asociados con la "erosión del alma".

El agotamiento es una especie de declive, desorganización en todos los niveles del funcionamiento humano. Analizando este complejo de síntomas, me gustaría decir: "¡Hay una mente sana en un cuerpo sano!" Y en caso de agotamiento, sería más exacto decir: "En una mente sana, un cuerpo sano". En cualquier caso, a la hora de explicar las causas de los mecanismos del agotamiento, lo no resuelto en la psicología moderna del antiguo, pero no trivial, problema psicofisiológico se vuelve especialmente agudo. Mientras tanto, en los trabajos del destacado fisiólogo ruso A.A. Ukhtomsky hay ideas que permiten acercarse bastante a la comprensión de los mecanismos del agotamiento, la conexión en un complejo fisiológico y espiritual (Vera y Paola, 2018).

Las ideas de AA Ukhtomsky sobre una persona enérgica, un órgano funcional y, si seguimos a V.P. Zinchenko, sobre un organismo espiritual, nos parecen muy relevantes. Ukhtomsky describió las formas de entender el cuerpo espiritualizado y el espíritu exteriorizado y objetivado (Acosta et al., 2019).

“Estamos acostumbrados a asociar el nombre de un “órgano” con la idea de una formación morfológicamente desarrollada, estáticamente permanente. Esto es completamente opcional. Un órgano puede ser cualquier combinación temporal de fuerzas capaces de realizar un determinado logro” [8, p. veinte]. Según V.P. Zinchenko, los órganos funcionales, según Ukhtomsky, tienen tejido biodinámico, sensorial y emocional y se consideran como material a partir del

cual se puede construir un organismo espiritual como unidades de análisis de la anatomía y fisiología del espíritu. La naturaleza de los órganos funcionales, según Ukhtomsky, es enérgica. Por lo tanto, VP Zinchenko señala que prácticamente obtenemos una "proyección de energía humana", que puede no ser menos interesante que el "hombre cerebro" de Penfield (Zumba et al.,2019).

Ukhtomsky, como fisiólogo, aborda el problema del organismo espiritual, hasta los niveles más altos del funcionamiento humano. Habiendo visto en este trabajo los prerequisites teóricos para explicar la relación entre lo fisiológico y lo espiritual, consideraremos más a fondo la esfera semántica de valores de la personalidad y la proyección del síndrome de burnout en este plano (Villanueva y Flores, 2021).

Sobre la definición:

El síndrome de Burnout es un estado de agotamiento emocional, mental, fatiga física resultante del estrés crónico en el trabajo. Puede caracterizarse por una disminución de la productividad en el trabajo, fatiga, insomnio, mayor susceptibilidad a enfermedades físicas, consumo de alcohol u otras sustancias psicoactivas y comportamiento suicida. El desarrollo de este síndrome es característico, en primer lugar, de profesiones en las que predomina la asistencia a las personas (médicos, profesores, psicólogos, trabajadores sociales, rescatistas, agentes del orden, bomberos). Además, trabajar con clientes "pesados" (gerontológicos, pacientes oncológicos, agresivos, pacientes suicidas, pacientes con adicciones) predispone al agotamiento (Carrillo, 2020).

El síndrome de Burnout es visto como un fenómeno psicosocial causado por el agotamiento físico, mental y emocional causado por relaciones prolongadas, continuas y directas con otros en el lugar de trabajo, cuyos elementos son: Cansancio emocional, Despersonalización y Desconexión interpersonal (Vélez y Sánchez, 2021).

Desde su punto de vista, CMEA debería definirse como un estado de agotamiento total que ocurre en el lugar de trabajo como resultado del estrés crónico. No es una enfermedad, sino un factor de riesgo que puede conducir a otros trastornos psicosomáticos y enfermedades mentales, como la depresión.

Al mismo tiempo, el sufrimiento de los pacientes es algo real y, por lo tanto, esas personas, por supuesto, necesitan tratamiento profesional. El agotamiento resultante del agotamiento emocional es una condición "fundamental" que requiere terapia a largo plazo. (Mamani, 2018).

El burnout es un conjunto de síntomas que resulta de un estado de estrés crónico y persistente, asociado al entorno laboral. El síndrome de burnout depende de la respuesta individual a una situación profesional percibida como estresante desde el punto de vista físico y psicológico. En este contexto, el individuo no cuenta con los recursos y estrategias conductuales o cognitivas adecuados para hacer frente a esta sensación de agotamiento físico y emocional (Royert et al., 2017).

Por tanto, el trabajador que está sometido a ella llega al punto de "no puede más" y se siente completamente insatisfecho y postrado por la rutina diaria. Con el tiempo, el Burnout puede llevar a un desapego mental del trabajo, con una actitud de indiferencia, malevolencia y cinismo hacia los destinatarios de la actividad laboral. El agotamiento no debe subestimarse, considerando sus síntomas transitorios y sin importancia: la desmoralización y la negatividad para el propio contexto a veces pueden conducir a la depresión y otros trastornos más complejos que deben abordarse (Carré y Castillo, 2020).

El agotamiento emocional de los maestros ocurre rápidamente y, por lo general, comienza de manera imperceptible. Y esto no es de extrañar, su trabajo es realmente difícil y responsable. Y el punto aquí es que no solo los estudiantes difíciles o irresponsables, los padres y el liderazgo influyen en el estado psicológico del maestro. Resulta que el maestro está "exprimido" por tres lados: los estudiantes no escuchan, los padres exigen atención, el liderazgo está esperando los resultados. Y además de esto, el sistema educativo está cambiando activamente, lo que también provoca el desgaste profesional del docente Flores et al. (2021)

El agotamiento emocional es una de las formas de deformación profesional característica de los profesionales que trabajan con personas. Se manifiesta como una actitud negativa hacia las cargas de trabajo, lo que provoca cambios en la psique, el comportamiento e incluso la condición física. El

problema del agotamiento emocional de un maestro puede aparecer en cualquier momento, pero al comienzo de una carrera, tal síndrome no es invisible ni para el maestro ni para sus familiares (Araoz et al., 2020).

El agotamiento profesional de un docente es un agotamiento emocional creciente. Se expresa en fatiga mental, emocional y física, sus manifestaciones pueden ser muy diversas. Muy a menudo, los especialistas con CMEA tienen mayor ansiedad, fatiga constante, irritabilidad, tensión, falta de apetito, sueño, enfermedades frecuentes, actitud negativa hacia los estudiantes y sus padres, colegas, pérdida de interés en el trabajo e incluso en la vida (Mamani, 2017).

Los profesores están incluidos en el grupo de alto riesgo de CMEA, porque trabajan bajo estrés y estrés constantes, y se comunican con un gran número de personas todos los días. La actividad pedagógica requiere un autocontrol constante, incluso durante las horas no laborales. Si un empleado de oficina o un capataz de fábrica puede distraerse y relajarse después de un día de trabajo, entonces el maestro tiene que ir a un consejo de maestros, revisar los cuadernos, responder a los mensajes de los padres en el chat, elaborar un plan de lección para el próximo mes y ensayar una escena para un concierto con los niños (Yslado et al., 2020)

Cuando el maestro tiene tiempo libre, todavía no puede relajarse por completo. El maestro moderno corre el riesgo de enfrentar una condena, incluso si simplemente publica una foto "inapropiada" en su página personal en la red social. Tiene que mantener su marca y no dejar el rol profesional las 24 horas del día. Tal estrés puede no afectar el estado emocional de una persona.

Saber qué es el agotamiento laboral y cómo detectarlo y aliviarlo es vital para cualquier trabajo, y también es la clave para mantener tu propia salud mental. Es posible que el agotamiento no esté incluido en la categoría oficial del DSM-5 (Manual diagnóstico estadístico de trastornos mentales, quinta edición) de diagnóstico de enfermedades mentales, pero no es solo una simple palabra de moda: el agotamiento existe realmente en el lugar de trabajo y es extremadamente común. Cualquiera que haya experimentado esto puede decirle que se trata de una enfermedad, con causas y efectos obvios, y que le puede pasar a cualquiera (Nova, 2020).

Burnout no es el "agotamiento" o el "estrés" del que hablamos habitualmente, en realidad es mucho más complicado. Burnout (agotamiento laboral) es una palabra muy vívida en sí misma, porque cuando las personas experimentan agotamiento laboral, se ven como una vela que se ha apagado. Burnout describe la pérdida total de motivación y pasión en el trabajo, volviéndose más cínico y propenso a la autocompasión. Después de caer en el agotamiento laboral, el trabajo diario se vuelve abrumador y frustrante, lo que a su vez afecta la salud física y mental personal y la vida laboral.

El término "agotamiento ocupacional" fue propuesto por primera vez por el psicólogo Herbert Freudenberger en la década de 1970. Lo definió como "un estado de agotamiento mental y físico causado por el trabajo". La Organización Mundial de la Salud resumió el agotamiento ocupacional como "debido a la resistencia a largo plazo" . " Un síndrome causado por el estrés en el lugar de trabajo y que no se maneja de manera efectiva". El Centro Médico Mayo, una institución médica muy conocida en los Estados Unidos, describe este fenómeno como "un estado de agotamiento físico o psicológico, que también incluye un sentido de realización y falta de identidad " (Carrasco, 2017).

A veces es difícil distinguir este tipo de agotamiento de los sentimientos de estrés crónico y agotamiento emocional, porque los dos pueden afectarse mutuamente y muchos síntomas del agotamiento laboral son muy similares a los síntomas de una enfermedad mental (especialmente la depresión). La diferencia entre el agotamiento laboral es que, en la mayoría de los casos, es causado por o está estrechamente relacionado con problemas relacionados con el trabajo. Por supuesto, el agotamiento laboral también puede afectar su vida familiar, pero generalmente se origina en su vida laboral (Carré y Castillo, 2020).

El agotamiento es causado por la presión del trabajo, el agotamiento físico y mental y la insatisfacción con el trabajo. A diferencia del estrés, el agotamiento laboral afectará gradualmente su salud física y mental. Cuando lo nota, generalmente se queda atrapado en él. La frustración en el trabajo tiende a agotar física y mentalmente a las personas, y viceversa, y si la presión laboral va acompañada de una presión laboral a largo plazo, puede causar agotamiento laboral (Briones et al.,2019).

El estrés está en todas partes en el lugar de trabajo, por lo que hay muchas causas posibles de agotamiento. Por ejemplo, siente que no puede controlar su trabajo o su carga de trabajo. O siente que puede estar micro gestionado y no tiene poder para administrar sus asuntos diarios. Esto puede hacer que se sienta aislado e indefenso. Si no está seguro de lo que su jefe o supervisor espera de usted, también puede provocar agotamiento. Si no comprende lo suficiente sus responsabilidades o siente que no puede dedicarse a sí mismo o controlar su trabajo, también puede experimentar agotamiento laboral (Herrera y Valero, 2021).

El agotamiento también puede estar relacionado con el trabajo en sí. A algunas personas les gusta mantener un alto grado de coherencia en su trabajo, mientras que otras buscan la diversidad. Si encuentra que su trabajo no ha cumplido con sus expectativas, rápidamente puede desarrollar insatisfacción. Por ejemplo, descubra que su trabajo es aburrido, carece de sentido de logro o es demasiado caótico y desordenado (Guarate et al., 2020).

Las notificaciones de noticias interminables pueden interferir con el trabajo, y surgen varias necesidades nuevas en un flujo interminable, lo que distrae seriamente su atención. Por esta razón, debe dedicar mucho tiempo a la gestión de asuntos generales, lo que afecta seriamente su propio trabajo. Muchas personas descubren que debido a que pasan mucho tiempo lidiando con varias tareas triviales, es difícil completar esas tareas importantes a tiempo y tienen que trabajar horas extra para ponerse al día. El trabajo demasiado duro y las largas jornadas de trabajo provocarán rápidamente una serie de efectos negativos. Incluso si eres una persona que ama el trabajo, una vez que la vida y el trabajo se desequilibran, es probable que pierdas la pasión y la motivación por el trabajo. Asegúrese de reservar tiempo para usted y sus seres queridos, y no permita que su ajetreado trabajo lo abrume (Vera y Paola, 2018).

Existe otra posible causa de agotamiento: encuentra que su trabajo es demasiado simple o rígido. Si el trabajo no es desafiante, se sentirá aburrido o aburrido, y este sentimiento en sí mismo puede hacer que las personas se sientan agotadas. Las personas con enfermedades mentales como depresión y ansiedad tienen más probabilidades de caer en el agotamiento laboral. Agravará

las emociones negativas que ya tiene en su trabajo y en su vida. Sin una atención eficaz, el agotamiento laboral conducirá inevitablemente a más problemas de salud mental, por lo que, si cree que usted o las personas que lo rodean están experimentando este problema, actúe de inmediato (Valverde, 2021).

El Burnout se puede dividir en varias etapas consecutivas. El sistema fue desarrollado por el psicólogo clínico Herbert Freudenberger, quien fue el primero en publicar un artículo sobre el tema del "burnout" y despertar la atención del público sobre este fenómeno. Estas etapas no deben interpretarse como una secuencia estricta (Briones et al., 2019).

Las transiciones suelen fusionarse o superponerse. A veces, la persona afectada se encuentra en múltiples etapas al mismo tiempo, e incluso puede saltarse estas etapas. Esto también puede llevar a que el agotamiento no se considere una enfermedad porque no se puede definir un cuadro clínico claro y el curso de la enfermedad varía de persona a persona (Acevedo y Cruz, 2019).

Se pueden utilizar varios otros sistemas de diferentes psicólogos para describir las diversas etapas del agotamiento laboral. No importa cuál termines usando, porque la prioridad es determinar el problema. La necesidad de probarse a sí mismo y alcanzar el éxito profesional es básicamente una característica positiva que demuestra motivación y determinación. (Asencios, 2021).

Sin embargo, cuando el impulso se convierte en una compulsión y la energía vital fluye completamente hacia la carrera, esto puede ser el comienzo de los síntomas del agotamiento. El deseo de reconocimiento ha ganado demasiada motivación y las expectativas de uno mismo son demasiado altas. Esta etapa inicial es muy difícil de identificar y puede ser mal entendida por las personas.

No es aconsejable hacer suposiciones apresuradas sobre el agotamiento laboral, pero se requiere un fuerte compromiso profesional. Sin embargo, uno debe prestar atención a sí mismo y a sus colegas o compatriotas. Las expectativas exageradas conducen a la ejecución del plan perfecto para maximizar el desempeño laboral (Flores et al., 2021).

El comportamiento se vuelve cada vez más obsesivo y se caracteriza por un compromiso extremo y un perfeccionismo. El estrés psicológico ya ha

comenzado aquí, porque las personas afectadas no pueden retirarse del trabajo, por lo que caen en un estado de ansiedad permanente incluso en su tiempo libre. Todas las actividades no relacionadas con el trabajo se llevan a cabo de la manera más rápida y eficiente posible (Araoz et al., 2020).

El descanso, la alimentación saludable o el ejercicio físico son secundarios y se considera que requieren mucho tiempo. Las interacciones sociales también están perdiendo valor lentamente, porque también consumen tiempo, que se necesita con más urgencia para completar las tareas. Acepta la primera pérdida a expensas del éxito (Villanueva y Flores, 2021).

Darse cuenta de que existen algunos problemas en la vida y que provocan temor entre las personas afectadas. Evidentemente, el trabajo ocupa demasiada capacidad, pero la disminución de la felicidad se considera un sacrificio necesario para el éxito profesional. El resultado es una salida más, porque nadie debería saber que la crisis se desarrolla día a día. A partir de esta fase de secretismo, aumentará el riesgo de adicción para los afectados. La forma más común de adicción es la nicotina y / o la dependencia del alcohol, porque ambas sustancias adictivas están fácilmente disponibles y son socialmente aceptables. Los familiares de personas que trabajan muy duro deben prestar atención a su consumo de alcohol (Lazcano y Avilés, 2021).

Los sistemas de valores personales se cuestionan y se adaptan a situaciones específicas. El primer lugar en el sistema ya no lo ocupan los pasatiempos, los amigos o la familia como antes, sino las actividades profesionales. Las personas afectadas están generalmente desorientadas: su percepción del tiempo ha cambiado. Este comportamiento inconsciente intenta protegerse de las opiniones o críticas de otros que notan el problema. Disminución de la capacidad para aceptar críticas y tolerar a los demás, y puede convertirse en desprecio por colegas o amigos. Las necesidades cada vez más personales pasan a un segundo plano (Muñoz et al., 2020).

Las personas afectadas se vuelven cada vez más cínicas; por ejemplo, se ríen de las actividades de otras personas y no se preocupan por los sentimientos de las personas, y mucho menos por las costumbres sociales. Ahora solo se mantienen las conexiones sociales más necesarias. En la mayoría de los casos,

el círculo de personas personalmente valiosas se ha reducido al mínimo: solo los colegas que son importantes para el trabajo o los familiares más cercanos siguen siendo relevantes (Carrasco, 2017).

El principal sentimiento de desesperación y desorientación molesta a los afectados y los hace emocionalmente lentos. Continúan retirándose del mundo exterior y apartándose de sí mismos. Las personas afectadas se están decepcionando cada vez más, consigo mismas y con los demás. Incluso en esta etapa relativamente avanzada, el proceso de retirada continúa intensificándose. Un sentimiento de inutilidad domina las emociones y desencadena un miedo intenso. Dado que ahora se pueden percibir los cambios obvios en el comportamiento, las personas afectadas estarán en contacto más frecuente con colegas o amigos que deseen ayudarlos a través del afecto.

Sin embargo, la mayoría de las personas se sienten atacadas -no se entiende el apoyo como tal, evitando los sentimientos y la atención. Ahora se necesita un enfoque sensible; de lo contrario, la situación puede empeorar y no se permitirán más negociaciones. Se ha desarrollado un mecanismo en la vida, solo es funcional, casi mecánico.

Perdió todas las personalidades, así como los rasgos de carácter únicos. Esta despersonalización se manifiesta como la incapacidad de satisfacer incluso las más mínimas necesidades personales: el sentimiento de uno mismo desaparece, lo que conduce inevitablemente al conflicto interno y la abnegación. Este síndrome de agotamiento ha crecido a una etapa alarmante, las personas afectadas han sido durante mucho tiempo una necesidad de ayuda externa (Acevedo y Cruz, 2019).

Una dolorosa sensación de vacío interior comenzó a golpear, y el último rastro de fe en poder hacer algo útil se extinguió. Las personas que están consumiendo a menudo intentan reponer su energía de alguna manera, y esto generalmente termina en una reacción exagerada. Esto puede llevar a comportamientos sexuales extremos o hábitos alimenticios. Las drogas o estimulantes también se vuelven tentadores y a menudo adictivos. A menudo acompañados de fobias, los ataques de pánico se desarrollan en esta etapa. Sin

apoyo ni timidez, las personas afectadas tarde o temprano desarrollarán depresión (Briones et al.,2019).

Si amigos, compañeros o familiares lo notaron, conviene contactar de forma urgente con su médico, pues esta es la última etapa del síndrome de burnout, síntomas típicos de la depresión. Existen: la desesperación y el cansancio, la motivación personal desapareció. Además, la motivación para ir a trabajar y participar ya no existe, lo que supone un punto de inflexión en las prioridades. Ha alcanzado un estado de desesperación total. Dormir muy mal y el consiguiente deseo de permanecer en cama todo el día dominan la vida. Como ocurre con cualquier depresión grave, es posible que ya hayan aparecido pensamientos suicidas (Briones et al.,2019).

El final del problema del agotamiento es el agotamiento total en todos los niveles: físico, mental y emocional. Las restricciones originales se han descartado e incluso el trabajo se ha vuelto irrelevante. Sin embargo, este es el único propósito de la vida, razón por la cual se pierde el sentido de la vida (Carré y Castillo, 2020).

La mayoría de las conexiones sociales se han interrumpido o rechazado debido al rechazo constante; no se necesita ayuda. Por lo general, el colapso mental y físico está a punto de ocurrir o ya sucedió. La etapa final es una emergencia médica absoluta, porque el riesgo de suicidio es extremadamente alto. Si las propias personas afectadas o sus allegados lo notan, el tratamiento psicológico o psiquiátrico es inevitable y la única forma de salir de esta situación de crisis. (Royert et al., 2017).

Asimismo, entre los factores que provocan el "agotamiento" de los especialistas se pueden dividir en tres grandes grupos: Personal: reactividad, tendencia a la introversión, baja o excesivamente alta empatía, autoritarismo y dureza hacia los demás, baja autoestima y autoestima. Varios estudios confirman que los educadores adictos al trabajo que deciden dedicar su vida a una carrera son los más susceptibles al agotamiento, trabajan constantemente sin descanso, haciendo la vista gorda a sus intereses y necesidades personales fuera de la escuela (Muñoz et al., 2020).

Entre los factores se encuentran: Estatus-rol : conflicto de roles o incertidumbre (por ejemplo, un conflicto entre roles profesionales y familiares), insatisfacción con el crecimiento profesional y personal (autorrealización), bajo estatus social de la profesión, estereotipos conductuales basados en roles que limitan la actividad creativa, falta de reconocimiento por parte de los niños, padres, compañeros .Otro es Profesional-organizativo o empresarial: falta de una clara organización y planificación del proceso educativo, monotonía del trabajo, discrepancia entre los recursos invertidos en una carrera y el reconocimiento profesional, estricta regulación del tiempo de trabajo, relaciones negativas o frías con los compañeros y apoyo insuficiente de su lado , conflictos, competencia, escasez de apoyo administrativo, profesional y social (Vera y Paola (2018).

Dentro de las Síntomas de agotamiento se encuentran: Socio-psicológicos: crisis nerviosas, arrebatos de ira y agresión infundada, aumento de la ansiedad, sentimiento constante de ansiedad, miedo, culpa, depresión, apatía, falta de actitud positiva hacia el futuro, sentimiento de “maldad” de todo lo que sucede. Fisiológicos: aumento de la fatiga, fatiga constante, alteraciones del sueño (somnolencia o insomnio), irritabilidad, dolores de cabeza, deterioro irrazonable de la visión y la audición, cambios bruscos de peso, exacerbación de enfermedades crónicas. Profesional: indiferencia al trabajo, a los compañeros (aunque anteriormente tuvieran excelentes relaciones con ellos), al proceso pedagógico en su conjunto (Lazcano y Avilés, 2021).

El agotamiento profesional conduce a la aparición de un locus de control interno: al maestro le parece que él es responsable de todos los eventos que suceden a su alrededor. Gradualmente, el comportamiento del especialista cambia: comienza a posponer tareas importantes. Los resultados del trabajo y las relaciones con compañeros, estudiantes, familiares y amigos se deterioran. De ahí el sentimiento de la propia inutilidad, los arrebatos de ira, los ataques de nervios. Los malos hábitos surgen o empeoran: abuso de alcohol, abuso de cigarrillos, comer en exceso, adicción al juego y otros (Santillán, 2020).

Dentro de las características del agotamiento emocional en profesores y profesoras. Se puede mencionar que, en relación con el cambio de las condiciones socioeconómicas y la complicación de los procesos de información

en nuestro país, la investigación relacionada con las consecuencias negativas del desgaste emocional cobra cada vez más importancia. Son especialmente relevantes para profesores y profesores. La capacidad de desarrollar una actitud constructiva hacia estados de estrés emocional y minimizar el impacto negativo de las consecuencias debe ser una de las cualidades profesionales importantes de un docente. El docente debe resistir la influencia de los factores emocionales del entorno profesional moderno. Es decir, debe cumplir con todos los requisitos de la profesión, mientras se realiza de manera óptima en ella y obtiene satisfacción de su trabajo (Acosta et al.,2019).

La actividad del docente está continuamente conectada con la comunicación, está sujeta a síntomas de fatiga emocional gradual y devastación, lo que afecta negativamente el desempeño de actividades profesionales, deterioro del bienestar mental, físico, emocional. El síndrome de Burnout es un proceso de pérdida gradual de energía expansiva, cognitiva y física, que se manifiesta en síntomas de agotamiento emocional, mental, fatiga física, desapego personal y disminución de la satisfacción con el desempeño laboral. Se ve como el resultado de un estrés resuelto sin éxito en el lugar de trabajo (Zumba et al.,2019).

Este síndrome incluye tres componentes principales: El agotamiento emocional debilita los recursos físicos del individuo, disminuye la resistencia del cuerpo a los agentes de estrés, limita la variabilidad de la búsqueda de otras fuentes de desarrollo, actuando, así como un obstáculo para el surgimiento de la necesidad de autodesarrollo, autorrealización. La reducción de los logros personales (conciencia de la propia incompetencia, no tener éxito en la actividad profesional) debilita la motivación general, detiene el desarrollo creativo de una persona como persona a través de una profesión. La despersonalización, al ser un desapego personal, penetrar en las actitudes, principios y sistema de valores del individuo, distorsiona el componente integrador de la madurez personal, cambiando la actitud positiva hacia el mundo en sentido contrario (Vera y Paola, 2018).

El síndrome de Burnout, caracterizado por la sequedad emocional del maestro, la expansión de la esfera de las emociones de ahorro, el desapego personal, ignorando las características individuales de los estudiantes, tiene un

impacto bastante fuerte en la naturaleza de la comunicación profesional de un especialista. Esta deformación profesional interfiere con la gestión integral del proceso educativo, la provisión de la asistencia profesional necesaria y la formación de un equipo profesional. La práctica pedagógica real muestra que hoy en día se rastrea con bastante claridad el hecho de la pérdida de interés por un alumno como persona, el rechazo de él como es, la simplificación del lado emocional de la comunicación profesional (Valverde, 2021).

Royert et al., (2017) señalaron que el bajo nivel de cultura profesional del docente puede dificultar la formación de una actitud de valor motivacional hacia la profesión docente, hacia las metas y los medios de enseñanza, como factores que pueden conducir al agotamiento profesional, destaca la introversión de carácter, el aislamiento y la timidez, no acordes con las exigencias de la profesión. Numerosos estudios indican que los docentes tienen condiciones que desestabilizan la actividad profesional (ansiedad, depresión, depresión, apatía, decepción, fatiga crónica) (Carré y Castillo, 2020).

La psicología ha prestado suficiente atención al problema de la formación de resistencias al agotamiento emocional entre los docentes, sin embargo, en lo que respecta al aspecto pedagógico de este problema, aquí nos encontramos con una falta de literatura especializada. En la literatura psicológica y pedagógica se han publicado trabajos sobre el desarrollo de un modelo de burnout emocional (K. Maslach, S. Jackson, etc.), la identificación de los componentes estructurales del burnout (E. Pines, T. Cox) y las principales manifestaciones del "agotamiento" profesional (ON Gnezdilova, T.V. Formanyuk). Al mismo tiempo, el problema de estudiar las características del desgaste emocional en docentes y docentes en el proceso educativo sigue siendo insuficientemente estudiado. En relación con la necesidad de mejorar la eficiencia del trabajo profesional manteniendo la salud y la vida del empleado, nos parece importante estudiar las características del agotamiento emocional en docentes y docentes (Mamani, 2018).

Sobre la Prevención del síndrome de desgaste emocional del profesorado y su superación. Se puede mencionar que tanto el propio docente como la administración de la institución educativa donde trabaja deben estar comprometidos en la prevención del desgaste profesional y la eliminación de sus consecuencias. Un empleador puede reducir el porcentaje de CMEA entre sus

empleados si les brinda la oportunidad de crecimiento profesional, establece aspectos sociales de apoyo y otros aspectos positivos que aumentan la motivación. La administración puede asignar responsabilidades claramente, pensar en descripciones de puestos y organizar relaciones saludables entre maestros. Es importante crear condiciones favorables, para asegurar la disponibilidad de materiales y manuales de referencia, educativos y metodológicos modernos, equipos, computadoras, etc. Las aulas deben cumplir con las normas sanitarias e higiénicas en cuanto a iluminación, temperatura, etc. Además, los docentes Debe tener la oportunidad de comer, relajarse durante el descanso (Carrasco, 2017).

La prevención del desgaste profesional de los profesores depende de los propios profesores. Para prevenir y superar el agotamiento emocional, un especialista debe aprender a aliviar el estrés, descansar moral y físicamente del trabajo y separar la vida profesional de la personal. Varias técnicas de relajación, caminatas y deportes, ejercicios de respiración, procedimientos de agua, lectura de ficción son adecuadas. Es importante desarrollar la creatividad en uno mismo, no descuidar la planificación de actividades educativas para afrontar menos estrés (Herrera y Valero, 2021).

Las estrategias para superar el síndrome de burnout son diferentes e incluyen la psicoterapia cognitivo-conductual, la modificación de los hábitos laborales y la adopción de medidas útiles para contrarrestar el estrés en la vida cotidiana. "Burn out" es un término de origen inglés que literalmente significa "quemado", "exhausto" o "reventado". Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), el agotamiento es un síndrome resultante del estrés crónico asociado con el lugar de trabajo, que no se gestiona bien. El síndrome de burnout se caracteriza por una serie de fenómenos de fatiga, decepción, desgaste e improductividad que se traducen en postración y desinterés por la actividad profesional diaria (Briones,2019).

El Burnout se refiere únicamente al contexto laboral y, por definición, no debe extenderse a otras áreas de la vida. Además, este fenómeno ocupacional no debe confundirse con trastornos específicamente asociados al estrés, como es el caso, por ejemplo, del trastorno de estrés postraumático, aunque algunas manifestaciones pueden ser compartidas. No se puede hablar de burnout, por

tanto, si: Las personas sufren de estrés crónico en otras situaciones, como la familia o las relaciones; o puede sufrir de Especificaciones de trastornos de ansiedad y fobias; Trastornos en la adaptación; Trastornos temperamentales de ánimo, incluida el abatimiento (Acevedo y Cruz, 2019)

En cuanto a la patogenia, el valor del estrés en el desarrollo del SB fue señalada en el párrafo anterior, pero ahora se percibe como un proceso multifactorial y altamente complejo, aburrido (además de estrés), carrera. Hay variantes como la crisis del desarrollo. Profesionales, con condiciones malas económicas, sobrecarga en el desarrollo laboral, falta de estímulo, inadecuada orientación profesional y aislamiento. Además de los factores que acabamos de nombrar, antes de noxa se explican los factores de riesgo que son sensibles a las personas. (Carrasco, 2017).

Respecto a los factores personales: edad (en relación con la práctica de la experiencia), género (las femeninas pueden sobrellevar mejor las diversas situaciones conflictivas en su labor), variables familiares (en la armonía y llevar a la familiar mantienen el equilibrio necesario para afrontar situaciones problemáticas), personalidad (p. Ej., Impaciente, muy estricta, y personalidad perfeccionista extremadamente competitiva) (Nova, 2020).

Por otro lado, dentro de las dimensiones de la variable 1: Síndrome de Burnout

Sobre la dimensión 1, Se define como "sentirse agotado de energía, aumento de la distancia mental del trabajo, actitudes cínicas o negativas hacia el trabajo y una disminución en el desempeño profesional". Recolectamos historias de personas que pasaron por una condición similar, y una psicóloga y una experta en el campo de la caridad nos contaron cómo ayudarse en tiempos difíciles.

Dimensión 2, Despersonalización: Se revela el principal prerrequisito para el surgimiento de la despersonalización de psicólogos y docentes, un nivel por debajo del promedio de tranquilidad como estrategia de defensa psicológica en la comunicación. La atención de los profesores de instituto se centra en: el nivel por debajo de la media despersonalización como componente de las

deformaciones de la personalidad profesional, la frustración social, la evitación y la agresión como estrategias de defensa psicológica en la comunicación.

Dimensión 3, Desconexión interpersonal: Se refiere a tener negatividad sobre el trabajo, es un sentimiento de baja autoestima, sentimiento de incapacidad.

Así mismo cabe conceptualizar a la variable 2: desempeño docente, Según Ausubel (1983), citado en Fernández (2018) es la persona quien instruye o enseña los momentos de aprendizaje, durante los cuales los estudiantes ponen sus ideas en una situación incierta y se ven obligados a realizar investigaciones para aclarar sus dudas, y los docentes orientan a los estudiantes a utilizar diversos aprendizajes Para organizar un nuevo plan psicológico. Obtenido a través de la investigación, el papel de los docentes también incluye documentos didácticos. Poves (2018) define el desempeño docente como un comportamiento y desempeño profesional indispensable e indispensable en las instituciones educativas, que es la mayor ventaja que tienen las instituciones educativas. De acuerdo con el desempeño del maestro, llegarán al expediente de graduación del alumno y cultivarán a los ciudadanos que necesita la sociedad. Para Fernández (2018), el desempeño laboral es una combinación de las funciones que desempeñan los educadores en sus lugares de trabajo, tales como: orientación a los estudiantes, confección de sesiones de clase, apoyo a los estudiantes, ordenamiento de las diversas situaciones designadas, y desarrollo en diferentes campos, Reuniones y coordinación con otros educadores y líderes de agencias.

El desempeño docente se define como un comportamiento y desempeño profesional indispensable e indispensable en las instituciones educativas, que es la mayor ventaja que tienen las instituciones educativas. De acuerdo con el desempeño de los docentes, realizarán los expedientes de graduación de los alumnos y cultivarán los ciudadanos que necesita la sociedad. Sus elementos son: Capacidades pedagógicas, Emocionalidad, Responsabilidad en el desempeño, Relaciones interpersonales (Hernández, 2019).

Rodríguez (2020) señaló que el trabajo de los educadores es el desarrollo ordenado de la información para poder apreciar y mostrar los productos

elaborados por los estudiantes, el desarrollo de habilidades, la parte emocional y la relación con compañeros y profesores. Padres y directores de la organización. De acuerdo con Badillo y Tobón (2019) identifica al docente como un educador profesional que ha recibido al menos 5 años de tutoría, para poder enseñar utilizando diversos métodos y técnicas a la hora de impartir conocimientos e instruir a los alumnos, y valorar de forma decisiva las prioridades de estudiantes en su realidad. El rol del docente es promover las diferentes habilidades y valores de los estudiantes, solo los logros de los estudiantes harán que el docente sienta que se ha desempeñado bien en el rol de docente (Wang y Hall, 2018). El trabajo que realizan los docentes tiene diferentes funciones y compromisos relacionados con su labor docente. Ahora, de acuerdo con el artículo 28044 de la Ley General de Educación No. 28044 de 2003, estas funciones ya no son solo en el aula, sino más allá. El docente de hoy es un profesional que se encarga de enseñar y gestionar el aprendizaje, y de orientar a los alumnos para que realicen una formación integral.

Asis et al. (2020). cree que las responsabilidades más importantes de los docentes incluyen: como facilitador docente, el docente debe orientar, promover, motivar, supervisar y motivar continuamente a los estudiantes para que aprendan nuevos conocimientos. Como apoyo activo de los estudiantes, los profesores tienen la responsabilidad de ser dinámicos con los profesores, animar a los estudiantes a comunicarse e intercambiar experiencias durante sus estudios, a fin de darse cuenta de la participación activa de los estudiantes.

Los principales componentes que tienen los docentes para que se logre identificar las habilidades esperadas de los estudiantes son: métodos de enseñanza, que son procesos que se llevan a cabo en el campo. Los docentes utilizan diferentes estrategias y técnicas para lograr las metas del aprendizaje esperado de los estudiantes. Monitorear el aprendizaje (Baptiste, 2019). Este componente observa a los estudiantes. 'atención al aprendizaje. Proporcione retroalimentación sobre diferentes contenidos o bríndeles orientación en diferentes situaciones cuando sea necesario. Estas inquietudes se pueden realizar en grupos o individualmente (Kim et al., 2018). Se utiliza para evaluar el nivel de aprendizaje de los estudiantes y para orientar y proporcionar una retroalimentación adecuada sobre su aprendizaje. La evaluación es la base,

porque conocer los resultados determinará cómo proceder y cómo conocer las necesidades de los estudiantes para modificar el proceso de enseñanza (Gálvez y Milla, 2018).

Se puede ver en Gutiérrez (2020) que los docentes deben permitir que los estudiantes se desempeñen bien en su trabajo: promoviendo el desarrollo, la ética y la formación de la educación moral temprana. Lo importante es que enseñen a los estudiantes principios y reconocimiento, y que se conviertan en buenos ciudadanos. internamente. Está satisfecho con la profesión y está de acuerdo con su profesión, se siente que el docente imparte conocimientos y pierde reconocimiento, por eso es muy importante que el docente sea dueño y practique porque su trabajo es orientar, hacer futuro y cambiar la personalidad de los estudiantes (Cetza et al., 2020).

Dentro de las dimensiones de la variable: Desempeño docente se cuenta con: Dimensión 1 Capacidades pedagógicas que se puede definirse como "un conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores necesarios para una enseñanza de calidad". Es decir, los docentes deben saber y saber qué hacer para resolver satisfactoriamente los problemas que les trae la enseñanza. Para cultivar estas habilidades, los docentes deben reflexionar y participar lo más posible en la construcción del sistema de conocimiento para abordar los problemas del aula de manera efectiva y con alta calidad (Oblitas, 2019).

Asimismo, sobre Dimensión 2, Emocionalidad, El nuevo sistema educativo ha entendido que, para solucionar la posible falta de motivación e interés de los alumnos, problemas de conducta, ausencias concomitantes o eventuales abandonos, es importante no centrarse solo en la finalización del curso, sino también en la individualidad de todos los alumnos. en el aula y componentes sociales, es decir, buscar una educación integral que valore el proceso de aprendizaje, la autonomía personal, la inclusión, las habilidades sociales, la creatividad o la resolución de conflictos (Gómez y Valdés, 2019).

Así también en la Dimensión 3. Responsabilidad en el desempeño, El informe de la UNESCO describe que el principal compromiso de los profesores es avalar una enseñanza de calidad superior. El cual incluye labores como formular el plan de estudio, asegurarse la participación y el aprendizaje,

personalizar la enseñanza de acuerdo con la necesidad del alumno, realizar los materiales del aula, ofrecer retroalimentación incluyendo a padres, y organizar y evaluar las tareas (Quispe, 2020).

Igualmente, sobre la Dimensión 4. Relaciones interpersonales Se define como un medio eficaz de comunicación, expresión de emociones y opiniones, una serie de interacciones entre dos o más personas que configuran una relación interpersonal, que son también el origen de las oportunidades humanas, el disfrute y el entretenimiento (Cansoy, 2019). Estas interacciones pueden en ocasiones frustrar u ofender a los individuos, pero la riqueza personal, ya que otros son fuente ilimitada de sorpresas, noticias, información e intercambios. Bueno, el trato humano, los patrones de comportamiento social, es un medio excelente para satisfacer la curiosidad, así como las opiniones (Wu et al., 2019). Por tanto, las relaciones interpersonales docentes son el resultado de compartir, trabajar en un mismo entorno, e interacciones positivas o negativas con los demás, y que en ellas intervienen factores de personalidad, valores, entorno y factores, es importante enfatizar (Galaz et al., 2019).

La variable desempeño docente se basa en la teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow (1943) en la que se menciona sobre la necesidad de seguridad de la existencia, confianza en el futuro, estabilidad de las condiciones de vida, necesidad de una cierta constancia del medio ambiente, estabilidad de la remuneración, etc. (Fernández, 2018). También implica las necesidades de pertenencia y amor (social) son, ante todo, necesidades de afecto, pertenencia a un equipo,

comunicación, participación en actividades laborales conjuntas, en la búsqueda del amor, la amistad - en una palabra, estas necesidades se basan en un el deseo de la persona de fusionarse con la sociedad, la conciencia de sí mismo como parte de la sociedad (Corcoran y O'Flaherty, 2018) ; Igualmente habla de la necesidad de respeto y reconocimiento (autoestima) es el deseo de que la sociedad reconozca ciertas ventajas de un individuo, el reconocimiento de su pertenencia a una determinada clase de sociedad, el logro de estatus, prestigio, etc. (Acosta et al., 2019) También incluye la necesidad de autoexpresión (autorrealización): se expresa en el deseo de una persona de enriquecer su experiencia, realizar la fuerza espiritual y revelar su potencial.

También se apoya en la teoría del doble factor de Herzberg (1950), también conocida como teoría de la motivación-higiene (Motivador-Higiene Teoría), La teoría de Herzberg es muy importante para comprender las relaciones entre el empleador y los empleados, la comprensión mutua y la alineación dentro del contrato psicológico. Herzberg fue el primero en demostrar que la satisfacción y la insatisfacción en el trabajo dependen de diferentes factores y que no son simplemente reacciones opuestas a los mismos factores. Remediar las causas de la insatisfacción no genera satisfacción; agregar factores de satisfacción no elimina la insatisfacción (Andrade et al., 2018). Herzberg no desarrolló sus teorías como "herramientas motivacionales" con el único propósito de mejorar el desempeño organizacional. En cambio, trató de explicar cómo administrar a las personas correctamente, para mejorar el bienestar general de los recursos humanos (Holder y Kessels, 2017). Herzberg reconoció la complejidad del tema salarial y concluyó que el dinero no es un factor motivador. Un aumento salarial tendría un efecto paliativo en el inmediato, pero, en el mediano o largo plazo, la insatisfacción o desmotivación de la persona volvería a niveles anteriores (Behzadnia et al., 2018).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El tipo de investigación aplicada a este estudio es básico porque intenta probar la existencia de teorías de la depresión y la regulación del estado de ánimo. (Hernández y Mendoza, 2018).

El nivel será descriptivo correlacional

La investigación descriptiva se refiere al análisis o estudio de cualquier cambio en el fenómeno en su etapa natural. Investigaciones relacionadas encontraron el significado de dos variables: si el nivel de la variable A aumenta, el nivel de la variable B también aumenta. (Hernández y Mendoza, 2018).

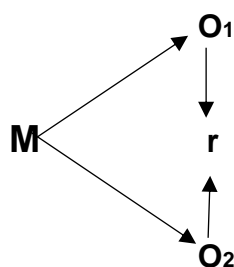
Diseño de investigación

El diseño de investigación será de diseño no experimental

Los estudios no experimentales se caracterizan porque las variables estudiadas no son manipuladas, sino que se analizan en su estado natural.

Figura 1

Esquema del diseño de investigación:



Dónde:

M = Es la muestra

O₁ = Síndrome de Burnout

O₂ = desempeño docente

r = Coeficiente de correlación de variables estudiadas.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Síndrome de Burnout

Definición conceptual

Una respuesta al estrés emocional crónico creado por el contacto directo y excesivo con los demás, especialmente cuando están preocupados o en problemas. Cuidar requiere estrés emocional constante, años de atención; cada gesto en la actividad profesional encierra una gran responsabilidad. El empleado se relaciona de manera efectiva con sus "clientes", lo usa y, por un lado, renuncia, no puede soportarlo más, entra en agotamiento. El Burnout es visto como un fenómeno psicosocial causado por el agotamiento físico, mental y emocional causado por relaciones prolongadas, continuas y directas con otros en el lugar de trabajo (Vélez y Sánchez, 2021).

Definición operacional

Para medir el Síndrome de Burnout se ha dividido en tres dimensiones: Cansancio emocional, Despersonalización y Desconexión interpersonal, los cuales fueron también dividido en 15 indicadores y 18 ítems.

Cansancio emocional:

El agotamiento emocional es un estado que se logra mediante un esfuerzo mental sobrecargado. En este caso, no solo estamos hablando de exceso de trabajo, sino también de implicar el peso del conflicto, la responsabilidad o las emociones desfavorables o la estimulación cognitiva (Vélez y Sánchez, 2021).

Despersonalización: La despersonalización es una experiencia subjetiva caracterizada por cambios en la forma en que las personas deben percibirse a sí mismas y a sus cuerpos. Es la sensación de "perderse", sentirse "diferente", "extraño" o "como en un sueño", y suele ser temporal (Vélez y Sánchez, 2021).

Desconexión interpersonal:

Es la dificultad de la interacción con otras personas, es la falta de comunicación dentro de las relaciones interpersonales, es decir, la incapacidad de las personas para obtener información sobre su entorno para compartirla con los demás (Vélez y Sánchez, 2021).

Variable 2: Desempeño Docente

Definición conceptual

Define el desempeño docente como un comportamiento y desempeño profesional indispensable e indispensable en las instituciones educativas, que es la mayor ventaja que tienen las instituciones educativas. De acuerdo con el desempeño de los docentes, realizarán los expedientes de graduación de los alumnos y cultivarán los ciudadanos que necesita la sociedad (Hernández, 2019).

Definición operacional

Para poder medir el desempeño docente se ha dividido en cuatro dimensiones: Capacidades pedagógicas, Emocionalidad, Responsabilidad en el desempeño, Relaciones interpersonales 15 indicadores y 40 ítems

Capacidades pedagógicas: se llega definir como una agrupación de saberes, destrezas, actitud y valores ineludibles en el desarrollo de una docencia de calidad.

Emocionalidad: La competencia emocional son las destrezas los cuales permiten interactuar con otras personas y/o con si mismo de manera satisfactoria, contribuyendo a la satisfacción interna, los éxitos individuales y profesionales y a una conveniente adaptación a la realidad (Hernández, 2019).

Responsabilidad en el desempeño,

Es la capacidad de trabajo a la que la empresa concede una gran importancia que incluye cosas tan simples como cumplir con un horario y abstenerse de acciones que pongan en peligro la seguridad de uno mismo o de otros trabajadores (Hernández, 2019).

Relaciones interpersonales

Son la conexión entre dos o más personas, que se basa en emociones e impresiones, que puede ser el amor, el gusto artístico, el interés por las actividades empresariales y sociales, las interacciones familiares y formas de colaboración, etc. (Hernández, 2019).

Tabla 1*Operacionalización de la variable Síndrome de Burnout*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Cansancio emocional	Agotamiento emocional	1,2,3	1: Nunca	Bajo
	Presión de trabajo	6,8		
	Frustración emocional	13	2: Casi nunca	
	Sobrecarga de trabajo	14,20		
	Presión de trabajo	16		
Despersonalización	Maltrato de estudiantes	5	3: a veces	Medio
	No sensible no interesado culpable	10,11		
		15	4: casi siempre	Alto
		22		
Desconexión interpersonal	comprender problema resuelto	4	5: siempre	
	influencia positiva	7,21		
	Vitalidad personal	9,19		
	Ambiente de trabajo relajado	12		
		17,18		

Tabla 2*Operacionalización de la variable Desempeño Docente*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Capacidades pedagógicas	Haz un plan de lección	1,2	1: Nunca 2: Casi nunca 3: a veces 4: casi siempre 5: siempre	1: Bajo 2: Medio 3: Alto
	Preparar y manejar adecuadamente los materiales didácticos.	3,4 5,6		
	Desarrollar el proceso de enseñanza	7,8 9		
	Evaluación sistemática, permanente y formativa	10		
Emocionalidad	Muestre cuidado e interés	11,12	4: casi siempre 5: siempre	
	Inspire a sus alumnos	13,14		
	Promover el respeto, la responsabilidad y la confianza	15,16 17,18		
	Maneja tus emociones adecuadamente	19,20		
Responsabilidad en el desempeño	Presentar documentos e informes de manera oportuna	21,22 23,24		
	Siga su horario de trabajo	25,26		
	Asistir a una reunión	27,28		
	Desarrollo personal y profesional	29,30		
Relaciones interpersonales	Mantenga una comunicación segura	31,32		
	Sigue a tus alumnos	33,34 35,36		
	Fomentar la convivencia armonioso	37,38 39,40		

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

En estadística, el vocablo "población" es referido a una agrupación de síntesis a investigar, puede ser objeto, evento, situación o personas (Hernández y Mendoza, 2018)

Serán los 42 docentes en la II.EE. 1140 "Aurelio Miro Quesada Sosa" de la Molina.

Muestra

La muestra en estadística contiene la parte fraccionada de la población estadística de un estudio en particular para expresar, comprender y establecer todos los aspectos de la población (Hernández y Mendoza, 2018)

Serán los 20 docentes de II.EE. 1140 "Aurelio Miro Quesada Sosa" de la Molina,

Tabla 3

Composición de la muestra

Muestra	Género
Varones	08
Mujeres	12
Total	20

Muestreo

El muestreo de conveniencia no probabilístico consiste en que los investigadores generalmente seleccionan individuos en una muestra solo por su proximidad. En circunstancias normales, los investigadores no determinarán esta muestra como representativa de todo el grupo, pero la usarán para obtener rápidamente opiniones y datos. información (Hernández y Mendoza, 2018).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Para el presente trabajo se aplicó la técnica de la encuesta

La encuesta es un método de investigación que se utiliza para recoger datos de un conjunto predefinido de interrogados con el fin de obtener información y conocimientos sobre diversos temas de interés. (Hernández y Mendoza, 2018).

Instrumento

El instrumento que se ha usado es el cuestionario

Este cuestionario es una herramienta de estudio tiene una agrupación de preguntas ajustadas que se utilizan para compilar información estadísticamente ventajosa sobre un argumento de uno o más encuestados (Hernández y Mendoza, 2018).

Tabla 4*Ficha técnica del cuestionario de la variable Síndrome de Burnout*

Nombre	Cuestionario de Burnout de Maslach Inventory para docentes.
Autores	Maslach y Jackson (2017)
Adaptación:	Díaz-Santos, M., Cumba-Avilés,
País	Perú.
Universo de estudio	II.EE. 1140 "Aurelio Miro Quesada Sosa" de la Molina,
Administración	Individual.
Tamaño muestral	20 docentes de la II.EE. 1140 "Aurelio Miro Quesada Sosa" de la Molina,
Duración	5 – 10 minutos.
Objetivo	Determinar el nivel de Síndrome de Burnout.
Dimensiones	Cansancio emocional, Despersonalización, Desconexión interpersonal
Escala	Dos opciones de respuesta según la Escala Likert, las cuales indican: Nunca (1), Casi nunca (2), algunas veces (3), casi siempre (4), siempre (5)
Niveles/Rangos	Bajo, Medio y Alto.
Validez estadística	Validado por jueces de expertos
Ítems	22
Confiabilidad	Alfa de Cronbach= de 0,987

Tabla 5*Ficha técnica del cuestionario de la variable desempeño docente*

Nombre	Cuestionario de Autoevaluación de Desempeño Docente.
Autores	Cabello y Moreno (2013),
Adaptación:	Díaz-Santos, M. (2008).
País	Perú.
Universo de estudio	II.EE. 1140 "Aurelio Miro Quesada Sosa" de la Molina,
Administración	Individual.
Tamaño muestral	20 docentes de la II.EE. 1140 "Aurelio Miro Quesada Sosa" de la Molina,
Duración	5 – 10 minutos.
Objetivo	Determinar el nivel de desempeño docente
Dimensiones	Emocionalidad, Responsabilidad en el desempeño, Relaciones interpersonales
Escala	Dos opciones de respuesta según la Escala Likert, las cuales indican: Nunca (1), Casi nunca (2), algunas veces (3), casi siempre (4), siempre (5)
Niveles/Rangos	Bajo, Medio y Alto.
Validez estadística	Validado por jueces de expertos
Ítems	40
Confiabilidad	Alfa de Cronbach= de 0,973

3.5. Procedimientos

Para la recopilación de información de muestra, se debe enviar un archivo de presentación de la universidad a II.EE. 1140 "Aurelio Miro Quesada Sosa" de la Molina, luego aplicó el consentimiento informado al profesorado. Se explica el proceso de llenado correcto. Cuando termine, digitalice los resultados en una hoja de cálculo para organizar los datos durante el proceso de análisis.

Validez del instrumento

Para la validez de los instrumentos se ha recorrido al juicio de expertos el cual se muestra en los siguientes gráficos.

Tabla 6*Resultados de expertos para la validez del cuestionario Síndrome de Burnout*

	Experto	Resultado
1	Mgtr. Juan Carlos Rojas Delgado	Aplicable
2	Dr. Limber Narciso Sanches Villanueva	Aplicable
3	Dr. Joel Peña Castillo	Aplicable

Tabla 7*Resultados de expertos para la validez del cuestionario desempeño docente*

	Experto	Resultado
1	Mgtr. Juan Carlos Rojas Delgado	Aplicable
2	Dr. Limber Narciso Sanches Villanueva	Aplicable
3	Dr. Joel Peña Castillo	Aplicable

En el Anexo 5 se adjuntan los certificados de validez.

Confiabilidad del Instrumento

Es la medida que este cuestionario brindará los resultados si el estudio se volviera a realizar en las mismas condiciones.

La confiabilidad se evaluará a través del alfa de Cronbach, para lo cual se hará una prueba piloto de 10 profesores.

Tabla 8*Confiabilidad del cuestionario de Síndrome de Burnout**Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,897	22

En la tabla se observa que el valor del Alfa de Cronbach 0,897 indicando que el instrumento de Síndrome de Burnout tiene una alta confiabilidad

Tabla 9

Confiabilidad del cuestionario de desempeño docente

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,973	40

En la presente tabla también se ve que el valor de Alfa de Cronbach es igual a 0,973, indicando que el cuestionario tiene una confiabilidad

3.6. Método de análisis de datos

Análisis descriptivo

Para el análisis descriptivo se recurrió a la estadística descriptiva, mediante tablas de distribución de frecuencias ordenados por variables y dimensiones, que fueron elaborados con la ayuda del software estadístico Spss V. 26

Análisis inferencial

Para el análisis inferencial se procederá a realizar la prueba para poder determinar el tipo de estadística a aplicar que puede ser la paramétrica o la no paramétrica, para luego utilizar el estadístico correlación de rho de spearman.

3.7. Aspectos éticos

Los aspectos éticos considerados a lo largo de este proceso de investigación fueron los principios de autonomía, justicia, buena voluntad y no malicia. En primer lugar, se suponía que el principio de autonomía respetaba la libertad de decisión de cada participante del estudio, por lo que además de adjuntar el consentimiento informado al lugar donde se dan los detalles, información y dudas, se brindó aclaración. detalle. Beneficios y condiciones de la investigación. En segundo lugar, se consideró el principio de gracia porque la investigación apoya la generación de nuevos conocimientos que benefician a la sociedad. También consideró el principio no malicioso de no poner en peligro la salud mental o física de los participantes. En estudios en este sentido, se consideró el anonimato de sus respuestas a través de la confidencialidad que protege su identidad e integridad. Finalmente, el principio de justicia siempre ha sido probado. El trato humano de cada participante es el mismo que se demuestra

por la igualdad de trato, el respeto por la dignidad, la tolerancia y el respeto por las diferencias individuales.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 10

Distribución de frecuencia de la variable: Síndrome de Burnout y sus dimensiones

	Síndrome de Burnout		D1		D2		D3	
Nivel	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Bajo	10	50	10	50,0	5	25,0	8	40,0
Medio	4	20	6	30,0	8	40,0	5	25,0
Alto	6	30	4	20,0	7	35,0	7	35,0
Total	20	100	20		20		20	100

Nota: *f* = Frecuencia absoluta. Fuente: Elaboración propia. Dimensiones de la variable. D1= Cansancio emocional. D2= Despersonalización. D3= Habilidad Metodológica

Al mirar la tabla y figura conveniente se ve que del total de entrevistados el 50% ostenta un nivel bajo de SB, el 20% presenta un nivel medio, el 30% presenta un nivel alto, asimismo, se puede ver que del total de personas estudiadas el 50% ostenta un nivel bajo de Cansancio Emocional, el 30% presenta un nivel medio, el 20% presenta un nivel alto. Igualmente se puede observar que del total de personas estudiadas el 25% ostenta un nivel bajo de Despersonalización, el 40% presenta un nivel medio, el 35% presenta un nivel alto. Finalmente se puede ver que del total de los entrevistados el 40% ostenta un nivel bajo de Desconexión interpersonal, el 25% presenta un nivel medio, el 35% presenta un nivel alto.

Tabla 11

Distribución de frecuencia de la variable: Desempeño Docente y sus dimensiones

Nivel	Desempeño Docente		D1		D2		D3		D4	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	7	35,0	6	30,0	6	30,0	8	40,0	6	30,0
Medio	5	25,0	6	30,0	6	30,0	7	35,0	9	45,0
Alto	8	40,0	8	40,0	8	40,0	5	25,0	5	25,0
Total	20	100	20	100	20	100	20	100	20	100,0

Nota: *f* = Frecuencia absoluta. Fuente: Elaboración propia. Dimensiones de la variable.

D1= Capacidades pedagógicas. D2= Emocionalidad. D3= Responsabilidad en el desempeño. D4= Relaciones interpersonales

Al mirar la tabla y figura correspondiente se puede ver que del total de los encuestados el 35% ostenta un nivel bajo de Desempeño Docente, el 25% presenta un nivel medio, el 40% presenta un nivel alto. Asimismo, se puede ver que del total de los encuestados el 35% ostenta un nivel bajo de Capacidades, el 25% presenta un nivel medio, el 40% presenta un nivel alto. Igualmente, se puede ver que del total de los encuestados el 35% ostenta un nivel bajo de Capacidades, el 25% presenta un nivel medio, el 40% presenta un nivel alto. De la misma forma puede ver que del total de los encuestados el 40% ostenta un nivel bajo de Responsabilidad en el desempeño, el 35% presenta un nivel medio, el 25% presenta un nivel alto. Finalmente, al mirar la tabla y figura correspondiente se puede ver que del total de los encuestados el 30% ostenta un nivel bajo de Relaciones, el 45% presenta un nivel medio, el 25% presenta un nivel alto.

4.2. Resultados inferenciales

Prueba de normalidad

Planteamiento de la hipótesis de normalidad

H_0 = Las variables Síndrome de Burnout y Desempeño Docente no es diferente a la distribución normal

H_1 = Las variables Síndrome de Burnout y Desempeño Docente es diferente a una distribución normal

Al observar la tabla correspondiente (Anexo) se puede ver que la sig. = 0,000 en ambas variables el cual es menor a 0,050, razón por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna en el sentido de que: Las variables Síndrome de Burnout y Desempeño Docente es diferente a una distribución normal. Este resultado indica que la contrastación se la hipótesis se hará con la estadística no paramétrica en este caso el coeficiente estadístico de rho de spearman.

Contrastación de la hipótesis general

H_0 = No existe relación inversa entre el Síndrome de Burnout y desempeño docente en la II.EE. 1140 “Aurelio Miro Quesada Sosa” de la Molina, 2021.

H_1 = Existe relación inversa entre el Síndrome de Burnout y desempeño docente en la II.EE. 1140 “Aurelio Miro Quesada Sosa” de la Molina, 2021.

Regla de decisión:

a) Sig. > 0.05 H_1

b) Sig. < 0.05 H_0

Sig. 5% 0.05, N-Ac: 95%; Z = 1.96

Tabla 12

Correlación entre las variables Síndrome de Burnout y Desempeño Docente
Correlaciones

			Variable 1: Síndrome de Burnout	Variable 2: Desempeño Docente
Rho de Spearm an	Variable 1: Síndrome de Burnout	Coeficient. de correlac. Sig. N	1,000 . 20	-,916** ,000 20
	Variable 2: Desempeño Docente	Coeficient. de correlació. Sig. N	-,916** ,000 20	1,000 . 20

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Al observar la tabla se puede ver que la rho=-0,916 esto indica que hay una alta correlación negativa inversa, además p valor = 0,000 que es menor a 0,050, el

cual indica que se debe rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis planteada en el sentido siguiente: Existe relación inversa entre el Síndrome de Burnout y desempeño docente en la II.EE. 1140 “Aurelio Miro Quesada Sosa” de la Molina, 2021.

Contrastación de la hipótesis específica 1

H_0 = No existe relación inversa entre Cansancio emocional y desempeño docente en la II.EE. 1140 “Aurelio Miro Quesada Sosa” de la Molina, 2021.

H_1 = Existe relación inversa entre Cansancio emocional y desempeño docente en la II.EE. 1140 “Aurelio Miro Quesada Sosa” de la Molina, 2021.

Tabla 13

Correlación entre Dimensión 1: Cansancio Emocional y Desempeño Docente
Correlaciones

		Dimensión		
		1:	Variable 2:	
		Cansancio	Desempeño	
		Emocional	Docente	
Rho de Spearman	Dimensión 1: Cansancio Emocional	Coeficiente de correlación	1,000	-,884**
		Sig.	.	,000
		N	20	20
	Variable 2: Desempeño Docente	Coeficient. de correlación	-,884**	1,000
		Sig.	,000	.
		N	20	20

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Al observar la tabla se puede ver que la rho=-0,884 esto indica que hay una alta correlación negativa inversa, además p valor = 0,000 que es menor a 0,050, el cual indica que se debe rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis planteada en el sentido siguiente: Existe relación inversa entre Cansancio emocional y desempeño docente en la II.EE. 1140 “Aurelio Miro Quesada Sosa” de la Molina, 2021.

4.2.4. Contrastación de la hipótesis específica 2

H_0 = No existe relación inversa entre Despersonalización y desempeño docente en la II.EE. 1140 “Aurelio Miro Quesada Sosa” de la Molina, 2021.

H_1 = Existe relación inversa entre Despersonalización y desempeño docente en la II.EE. 1140 “Aurelio Miro Quesada Sosa” de la Molina, 2021.

Tabla 14

Correlación entre Dimensión 2: Despersonalización y Desempeño Docente

Correlaciones

		Dimensión 2: Variable 2: Despersonalización Desempeño Docente	
Rho de Spearman	Dimensión 2: Despersonalización	Coeficient. de correlación	1,000
		Sig.	,000
		N	20
	Variable 2: Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	-,768**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	20

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Al observar la tabla se puede ver que la rho=-0,768 esto indica que hay una alta correlación negativa inversa, además p valor = 0,000 que es menor a 0,050, el cual indica que se debe rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis planteada en el sentido siguiente: Existe relación inversa entre Despersonalización y desempeño docente en la II.EE. 1140 “Aurelio Miro Quesada Sosa” de la Molina, 2021.

Contrastación de la hipótesis específica 3

H_0 = No existe relación inversa entre Desconexión interpersonal y desempeño docente en la II.EE. 1140 “Aurelio Miro Quesada Sosa” de la Molina, 2021.

H₁= Existe relación inversa entre Desconexión interpersonal y desempeño docente en la II.EE. 1140 “Aurelio Miro Quesada Sosa” de la Molina, 2021.

Tabla 15

Correlación entre Dimensión 2: Despersonalización y Desempeño Docente

Correlaciones

			Dimensión 3: Desconexión interpersonal	Variable 2: Desempeño Docente
Rho de Spearman	Dimensión 3: Desconexión interpersonal	Coefficiente. de correlación	1,000	-,928**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	20	20
	Variable 2: Desempeño Docente	Coefficiente de correlación	-,928**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	20	20

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Al observar la tabla se puede ver que la rho=-0,928 esto indica que hay una alta correlación negativa inversa, además p valor = 0,000 que es menor a 0,050, el cual indica que se debe rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis planteada en el sentido siguiente: Existe relación inversa entre Desconexión interpersonal y desempeño docente en la II.EE. 1140 “Aurelio Miro Quesada Sosa” de la Molina, 2021.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo al objetivo general: Existe relación inversa entre el Síndrome de Burnout y desempeño docente en la II.EE. 1140 “Aurelio Miro Quesada Sosa” de la Molina, 2021. En los resultados descriptivos indican que del total de los encuestados el 50% ostenta un nivel bajo de Síndrome de Burnout, el 20% presenta un nivel medio, el 30% presenta un nivel alto. esto indica los docentes no poseen Síndrome de Burnout en su mayoría, tienen solo la mitad de cansancio emocional, sienten la despersonalización en poca escala, asimismo con respecto a la desconexión interpersonal lo sufren en menor grado

Asimismo, el 35% ostenta un nivel bajo de Desempeño Docente, el 25% presenta un nivel medio, el 40% presenta un nivel alto. estos resultados indican que la mayoría de los docentes presenta un nivel medio de desempeño docente, esto implica que las capacidades pedagógicas son dominadas en término medio, Asimismo los docentes han desarrollado su emocionalidad solo ha sido desarrollado hasta una escala media. Así también sobre la Responsabilidad en el desempeño presenta solo un término medio todavía no han cumplido a cabalidad, asimismo, en el aspecto de las relaciones interpersonales todavía no ha sido alcanzado en un estado óptimo existe todavía deficiencias sobre el tema.

Referente a los resultados de las capacidades pedagógicas indica que el 35% ostenta un nivel bajo de Capacidades, el 25% presenta un nivel medio, el 40% presenta un nivel alto. Estos hallazgos indican que más de la mitad de los docentes todavía no han desarrollado la capacidad pedagógica porque su plan de lección hace a media escala, prepara y maneja en término medio los materiales educativos, dentro del desarrollo del proceso de enseñanza todavía hay aspectos por mejorar, todavía no se hace como debe de ser la evaluación sistemática porque debe ser permanente y formativa.

Referente a los resultados de la Emocionalidad indica que del total de los encuestados el 35% ostenta un nivel bajo de Capacidades, el 25% presenta un nivel medio, el 40% presenta un nivel alto. estos resultados indican que más de la mitad de los docentes todavía no han desarrollado su emocionalidad porque muestran cuidado e interés en poca escala, asimismo no se llega a inspirar a los alumnos como debe ser, Promueve el respeto en escala medio, igual sucede con

la responsabilidad y la confianza todavía no se ha alcanzado el nivel óptimo, asimismo, el manejo de las emociones todavía requiere mejoras.

Sobre los resultados de Responsabilidad en el desempeño, los resultados mencionan que del total de encuestados el 40% ostenta un nivel bajo de Responsabilidad en el desempeño, el 35% presenta un nivel medio, el 25% presenta un nivel alto. Estos resultados indican que los documentos e informes son presentados parcialmente en el tiempo indicado, Los horarios de las clases son cumplidos parcialmente. Los docentes asisten a las reuniones en forma parcial y referente al desarrollo personal y profesional también son cumplidas medianamente.

Sobre los resultados de las Relaciones interpersonales, se puede ver que del total de los encuestados el 30% ostenta un nivel bajo de Relaciones, el 45% presenta un nivel medio, el 25% presenta un nivel alto. Estos resultados mencionan que la mayoría de los docentes presenta un nivel medio de Relaciones interpersonales. Al respecto se puede mencionar que todavía no se mantiene una comunicación segura entre colegas y alumnos, todavía o se fomenta como debe ser la convivencia armoniosa.

En los resultados inferenciales se puede ver que la $\rho = -0,916$ esto indica que hay una alta correlación negativa inversa, además p valor = 0,000 que es menor a 0,050, el cual indica que se debe rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis planteada en el sentido siguiente: Existe relación inversa entre el Síndrome de Burnout y desempeño docente en la II.EE. 1140 “Aurelio Miro Quesada Sosa” de la Molina, 2021. Esto indica que cuando el nivel del Síndrome de Burnout es bajo el desempeño docente es alto, cuando el nivel del Síndrome de Burnout es alto el desempeño docente será bajo. Porque la variable Síndrome de Burnout es un factor negativo frente al desempeño docente.

Este hallazgo es similar a los resultados de Jiménez et al., (2017) en su artículo sobre SB y la Evaluación del desempeño de los docentes, concluyendo que el existe relación negativa entre dichas variables. También es similar a los resultados de García et al. (2021) tuvo como objetivo analizar la relación entre el síndrome de burnout y la autoeficacia y el desempeño académico de profesores universitarios, concluyendo que existe relación inversa entre el SB y el

desempeño académico. Este hallazgo es similar a los resultados de Gutiérrez y Pando (2018) en su tesis sobre SB y desempeño laboral en docentes, concluyendo que existe relación inversa entre ambas variables.

Igualmente es congruente con Vélez y Sánchez (2021) quien expresó que el Síndrome de Burnout es una respuesta al estrés emocional crónico creado por el contacto directo y excesivo con los demás, especialmente cuando están preocupados o en problemas. Cuidar requiere estrés emocional constante, años de atención; cada gesto en la actividad profesional encierra una gran responsabilidad. El empleado se relaciona de manera efectiva con sus "clientes", lo usa y, por un lado, renuncia, no puede soportarlo más, entra en agotamiento. El Burnout es visto como un fenómeno psicosocial causado por el agotamiento físico, mental y emocional causado por relaciones prolongadas, continuas y directas con otros en el lugar de trabajo. También apoya a Hernández (2019) quien expresó que el Desempeño docentes Como comportamiento y desempeño profesional indispensable e indispensable en las instituciones educativas, es la mayor ventaja de las instituciones educativas. De acuerdo con el desempeño de los docentes, realizarán los expedientes de graduación de los alumnos y cultivarán los ciudadanos que necesita la sociedad.

De acuerdo al objetivo específico 1; Existe relación inversa entre Cansancio emocional y desempeño docente en la II.EE. 1140 "Aurelio Miro Quesada Sosa" de la Molina, 2021. En los resultados descriptivos, se puede ver que del total de los encuestados el 50% ostenta un nivel bajo de Cansancio Emocional, el 30% presenta un nivel medio, el 20% presenta un nivel alto. Estos resultados indica que la mayoría de los docentes presentan un nivel medio de cansancio emocional, esto quiere decir que los docentes tienen un agotamiento emocional en término medio, poseen presión de trabajo medianamente, sufren frustraciones emocionales medianamente.

En los resultados inferenciales se puede ver que la $\rho = -0,884$ esto indica que hay una alta correlación negativa inversa, además p valor = 0,000 que es menor a 0,050, el cual indica que se debe rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis planteada en el sentido siguiente: Existe relación inversa entre Cansancio emocional y desempeño docente en la II.EE. 1140 "Aurelio Miro Quesada Sosa" de la Molina, 2021. Esto quiere decir que a mayor cansancio

emocional el desempeño docente sufre bajas, cuando el cansancio emocional es menor el nivel del desempeño docente sube. Por lo que es muy importante cuidar que los niveles del cansancio emocional deben estar siempre en un nivel bajo para poder desarrollar el desempeño docente como debe ser.

Este hallazgo es similar a los resultados de Espinoza. (2021) en su investigación sobre El SB y sus consecuencias en el desempeño docente en tiempo de pandemia, concluyendo que existe una relación negativa entre dichas variables. También es similar a los resultados de Lauracio y Lauracio, (2020) en su artículo Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud, concluyendo que existe relación inversa entre ambas variables.

También concuerda con Vélez y Sánchez (2021) quien expresó sobre cansancio emocional que es como "sentirse agotado de energía, aumento de la distancia mental del trabajo, actitudes cínicas o negativas hacia el trabajo y una disminución en el desempeño profesional". Recolectamos historias de personas que pasaron por una condición similar, y una psicóloga y una experta en el campo de la caridad nos contaron cómo ayudarse en tiempos difíciles

De acuerdo al objetivo específico 2; Existe relación inversa entre Despersonalización y desempeño docente en la II.EE. 1140 "Aurelio Miro Quesada Sosa" de la Molina, 2021. En los resultados descriptivos del total de los encuestados el 25% ostenta un nivel bajo de Despersonalización, el 40% presenta un nivel medio, el 35% presenta un nivel alto. Estos resultados indican que la despersonalización se encuentra en un nivel medio. Esto quiere decir que el docente en menor escala todavía maltrata al estudiante, es poco sensible, se interesa poco por los alumnos, tiene sentimientos de culpabilidad en pequeña escala.

En los resultados inferenciales se puede ver que la $\rho = -0,768$ esto indica que hay una alta correlación negativa inversa, además $p \text{ valor} = 0,000$ que es menor a $0,050$, el cual indica que se debe rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis planteada en el sentido siguiente: Existe relación inversa entre Despersonalización y desempeño docente en la II.EE. 1140 "Aurelio Miro Quesada Sosa" de la Molina, 2021. Esto quiere decir que cuando el docente posee un nivel alto de despersonalización su desempeño será bajo, si el nivel de

despersonalización baja el desempeño docente sube. Por eso se dice que hay una relación inversa.

Este hallazgo es similar a los resultados de Romero et al. (2019) con su investigación donde el objetivo fue fundar la relación sobre niveles de síndrome de burnout en docentes de una universidad ecuatoriana, concluyendo que hay una relación estadística significativa entre las dimensiones de cansancio emocional y síndrome de despersonalización, pero no hubo relación estadística significativa con las calificaciones de la industria. También es similar a los resultados de Mogollon (2018) en su tesis sobre Síndrome de Burnout y desempeño profesional de los trabajadores de salud, quien define que existe relación inversa entre ambas variables.

También concuerda con Vélez y Sánchez (2021) quien mencionó sobre la despersonalización que, para el surgimiento de la despersonalización de psicólogos y docentes, un nivel por debajo del promedio de tranquilidad como estrategia de defensa psicológica en la comunicación. La atención de los profesores de instituto se centra en: el nivel por debajo de la media despersonalización como componente de las deformaciones de la personalidad profesional, la frustración social, la evitación y la agresión como estrategias de defensa psicológica en la comunicación

De acuerdo al objetivo específico 3; Existe relación inversa entre Desconexión interpersonal y desempeño docente en la II.EE. 1140 "Aurelio Miro Quesada Sosa" de la Molina, 2021. En los resultados descriptivos expresaron que del total de los encuestados el 40% ostenta un nivel bajo de Desconexión interpersonal, el 25% presenta un nivel medio, el 35% presenta un nivel alto. esto indica que la mayoría de los docentes tiene nivel medio alto de despersonalización. Indicando que todavía los docentes tienen que superar el Síndrome de Burnout en su dimensión Desconexión interpersonal, porque no logra comprender los problemas de los alumnos, no logra todavía influir en forma positiva en los alumnos, posee vitalidad personal en un término medio y le falta crear un ambiente de trabajo relajado.

En los resultados inferenciales se puede ver que la $\rho = -0,928$ esto indica que hay una alta correlación negativa inversa, además p valor = 0,000 que es

menor a 0,050, el cual indica que se debe rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis planteada en el sentido siguiente: Existe relación inversa entre Desconexión interpersonal y desempeño docente en la II.EE. 1140 “Aurelio Miro Quesada Sosa” de la Molina, 2021. Esto quiere decir si el nivel de Desconexión interpersonal es alto obviamente el nivel de desempeño docente será bajo y si el nivel de Desconexión interpersonal es bajo el desempeño docente tendrá un nivel alto.

Este hallazgo es similar a los resultados de Pazos (2021) en su investigación sobre síndrome de burnout en condiciones de teletrabajo, quien concluyó que existe un nivel medio de síndrome de burnout. También es similar a los resultados de Zavala (2021) en su tesis sobre su tesis sobre Estrés laboral y desempeño docente quien concluyó que existe relación entre ambas variables. Asimismo, concuerda con Vélez y Sánchez (2021), quien expresó que la desconexión interpersonal se refiere a tener negatividad sobre el trabajo, es un sentimiento de baja autoestima, sentimiento de incapacidad.

VI. CONCLUSIONES

1. Según la hipótesis general, luego de las pruebas estadísticas se puede ver que la $\rho = -0,916$ esto indica que hay una alta correlación negativa inversa, además p valor = 0,000 que es menor a 0,050, el cual indica que se debe rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis planteada en el sentido siguiente: Existe relación inversa entre el Síndrome de Burnout y desempeño docente en la II.EE. 1140 “Aurelio Miro Quesada Sosa” de la Molina, 2021.
2. Según la hipótesis específica 1 Habiendo realizado las pruebas estadísticas se puede ver que la $\rho = -0,884$ esto indica que hay una alta correlación negativa inversa, además p valor = 0,000 que es menor a 0,050, el cual indica que se debe rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis planteada en el sentido siguiente: Existe relación inversa entre Cansancio emocional y desempeño docente en la II.EE. 1140 “Aurelio Miro Quesada Sosa” de la Molina, 2021.
3. Según la hipótesis específica 2, después de haber realizado las pruebas estadísticas se puede ver que la $\rho = -0,768$ esto indica que hay una alta correlación negativa inversa, además p valor = 0,000 que es menor a 0,050, el cual indica que se debe rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis planteada en el sentido siguiente: Existe relación inversa entre Despersonalización y desempeño docente en la II.EE. 1140 “Aurelio Miro Quesada Sosa” de la Molina, 2021.
4. Según la hipótesis específica 3, Finalmente habiendo culminado las pruebas estadísticas se puede ver que la $\rho = -0,928$ esto indica que hay una alta correlación negativa inversa, además p valor = 0,000 que es menor a 0,050, el cual indica que se debe rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis planteada en el sentido siguiente: Existe relación inversa entre Desconexión interpersonal y desempeño docente en la II.EE. 1140 “Aurelio Miro Quesada Sosa” de la Molina, 2021.

VII. RECOMENDACIONES

1. Teniendo conocimiento de que existe relación inversa entre el Síndrome de Burnout y desempeño docente se recomienda a la directora de la Institución educativa implementar una política de mejora de desempeño del docente minimizando las causas del Síndrome de Burnout.
2. Tomando conocimiento de que existe relación inversa entre Cansancio emocional y desempeño docente se recomienda a la directora del plantel desarrollar un programa de gestión de personal docente minimizando los factores que inciden en el cansancio emocional.
3. Tomando conocimiento de que existe relación inversa entre Despersonalización y desempeño docente, se recomienda a la directora buscar estrategias de minimizar la Despersonalización en docentes de ese modo se estará elevando el desempeño laboral.
4. Finalmente habiendo tomado conocimiento de que existe relación inversa entre Desconexión interpersonal y desempeño laboral se recomienda a la directora del plantel realizar actividades sociales para minimizar la Desconexión interpersonal de ese modo se estaría elevando del desempeño laboral.

REFERENCIAS

- Abarca, J. E. (2018). *Síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de neonatología del Hospital de Ventanilla, Lima-2017*. [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo. Repositorio. http://lareferencia.redclara.net/vufind/Record/PE_cb24f5be345f47d2ca36d5abb5390ed8
- Acevedo, M., y Cruz, R. Z. Síndrome de burnout y calidad de vida en docentes de secundaria. *Calidad De Vida Laboral Y Trabajo Digno O Decente*, 295. <https://doi.org/10.16925/9789587601527>
- Acosta, A. C., Ruiz, L. K. J., Marin, M. R., & Guerrero, E. G. P. (2019). Estrés ocupacional y evaluación de desempeño en docentes universitarios del Departamento del Cesar. *Encuentros*, 17(1), 24-33: <http://dx.doi.org/10.15665/encuent.v17i01.1595>
- Andrade, P. S., Jaramillo, L. N. R., & Loaiza-Aguirre, M. I. (2018). Aplicación del SEEQ como instrumento para evaluar la actividad docente universitaria. *Revista de investigación educativa*, 36(1), 259-275. DOI: <https://doi.org/10.6018/rie.36.1.260741>
- Araoz, E. G. E., Roque, M. M., Valverde, Y. P., & Herrera, R. Q. (2020). Clima organizacional y síndrome de burnout en docentes de una institución educativa de educación básica de la ciudad de Puerto Maldonado. *Pro Sciences: Revista de Producción, Ciencias e Investigación*, 4(33), 41-48. <https://doi.org/10.29018/issn.2588-1000vol4iss33.2020pp41-48>
- Asencios, M. V. (2021). Síndrome de burnout y estilos de vida en docentes de la facultad de salud de una universidad privada de Perú en tiempos de pandemia. *Revista Científica de Ciencias de la Salud*, 14(1), 19-26. <https://doi.org/10.17162/rccs.v14i1.1478>
- Asis, E. H. R., Maguiña, M. R. E., & Toro, M. E. N. (2020). Inteligencia emocional, competencias y desempeño del docente universitario: Aplicando la técnica mínimos cuadrados parciales SEM-PLS. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 23(3). <https://doi.org/10.6018/reifop.428261>
- Badillo, T. Q., & Tobón, S. (2019). Fortalezas y aspectos a mejorar en la evaluación del desempeño docente en México considerando la

- socioformación y experiencias internacionales. *Ra Ximhai: revista científica de sociedad, cultura y desarrollo sostenible*, 15(1), 101-115. doi.org/10.35197/rx.15.01.2019.08. tq
- Baluyos, G. R., Rivera, H. L., & Baluyos, E. L. (2019). Teachers' job satisfaction and work performance. *Open Journal of Social Sciences*, 7(08), 206. <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Baptiste, M. (2019). No Teacher Left Behind: The Impact of Principal Leadership Styles on Teacher Job Satisfaction and Student Success. *Journal of International education and leadership*, 9(1), n1. <https://eric.ed.gov/?id=eJ1212519>
- Barbosa, B. S. T., da Silva Ferreira, L. G., Lima, J. C., Oliveira, R. M. M., Souza, L. A., & de Walsh, I. A. P. (2020). Síndrome de burnout, variáveis sociodemográficas, ocupacionais e satisfação no trabalho na equipe de Enfermagem hospitalar. *Revista Família, Ciclos de Vida e Saúde no Contexto Social*, 8(2), 232-241. Redalyc: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=497963611017>
- Behzadnia, B., Adachi, P. J., Deci, E. L., & Mohammadzadeh, H. (2018). Associations between students' perceptions of physical education teachers' interpersonal styles and students' wellness, knowledge, performance, and intentions to persist at physical activity: A self-determination theory approach. *Psychology of Sport and Exercise*, 39, 10-19. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2018.07.003>
- Briones, J. G. B., Ponce, V. N. C., & Párraga, J. D. A. (2019). Síndrome de Burnout y calidad educativa docente. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(8), 739-751. <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v4i8.481>
- Cansoy, R. (2019). The Relationship between School Principals' Leadership Behaviours and Teachers' Job Satisfaction: A Systematic Review. *International Education Studies*, 12(1), 37-52. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1201517>
- Candeias, A. A., Galindo, E., Calisto, I., Borralho, L., & Reschke, K. (2021). Stress and burnout in teaching. Study in an inclusive school workplace. *Health Psychology Report*, 9(1), 63-75. <https://czasopisma.bg.ug.edu.pl/index.php/HPR/article/view/5748>

- Carrasco, C. C. (2017). El síndrome de Burnout, una nueva realidad en la educación chilena. *Comunicaciones en Humanidades*, (2), 71-81. <http://revistas.umce.cl/index.php/Comunicaciones/article/download/657/634>
- Carré Peláez, J. E., & Castillo Núñez, I. Y. (2020). Influencia del síndrome burnout en el desempeño laboral: *una literatura científica de los últimos 10 años*. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/24261>
- Carrillo Béjar, J. L. (2020). *Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes con trabajo remoto de una institución educativa privada de Moquegua 2020*. [Tesis de Maestría] Universidad Señor de Sipan <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7297/Carrillo%20B%C3%A9jar,%20Jorge%20Lucio.pdf?sequence=1>
- Cetzal, R. S. P., Mac, C. C. R., Ramírez, C. G., & Osuna, N. M. (2020). Factores que afectan el desempeño docente en centros de alta y baja eficacia en México. *REICE: Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 18(2), 77-95. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7325699>
- Corcoran, R. P., & O'Flaherty, J. (2018). Factors that predict pre-service teachers' teaching performance. *Journal of Education for Teaching*, 44(2), 175-193. <https://doi.org/10.1080/02607476.2018.1433463>
- da Rocha Santana, T., de Oliveira, A. L. C. B., da Costa, G. R., Brito, M. A., Vilarinho, L. M., Dourado, G. D. O. L., & Fernandes, M. A. (2021). Síndrome de Burnout em profissionais de enfermagem de um hospital no Piauí. *Saúde e Pesquisa*, 14(2). *Reviste, saúde e pesquisa*. <https://doi.org/10.17765/2176-9206.2021v14n2e8426>
- da Silva, J. F., Silveira, M. C., dos Santos, A. A., Resende, M. A., & De Assis, B. C. S. (2020). Síndrome de Burnout em profissionais de Enfermagem no contexto da Atenção Básica. *Revista Eletrônica Acervo Saúde*, (39), e2320-e2320. <https://doi.org/10.25248/reas.e2320.2020>
- de Barba, M. L., Campos, M. M. P., Neves, G. C. A., de Cordis Junqueira, A. B., Pereira, L. S., Estellita, R. R. M., ... & dos Santos, A. S. S. (2021). Síndrome de Burnout na Covid-19: os impactos na saúde dos trabalhadores da saúde. *Brazilian Journal of Development*, 7(7), 72347-

72363.<https://www.brazilianjournals.com/index.php/BRJD/article/view/33148>

- de Souza Mota, B., Figueiredo, S. N., Siqueira, D. S. G., Queiroz, N. D. A., & dos Santos, T. M. D. P. (2020). As contribuições da síndrome de burnout para o déficit do trabalho da enfermagem: revisão integrativa da literatura. *Revista Eletrônica Acervo Saúde*, 12(10), e4383-e4383. <https://doi.org/10.25248/reas.e4383.2020>
- Fernández, M. O. G. (2018). Ecosistémica/Perception of teacher-student performance in the mixed mode from an ecosystemic perspective. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(16), 370-393. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.346>
- Flores, E. E. S. C., Jaimes, J. R., & Barboza-Palomino, M. (2021). Síndrome de Burnout en profesores de escuelas de países latinoamericanos. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 24(3), 297-299. <https://dx.doi.org/10.12961/aprl.2021.24.03.05>
- Galaz Ruiz, A., Jiménez-Vásquez, M. S., & Díaz-Barriga, Á. (2019). Evaluación del desempeño docente en Chile y México. Antecedentes, convergencias y consecuencias de una política global de estandarización. *Perfiles educativos*, 41(163), 177-199. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0185-26982019000100177&script=sci_abstract&tlng=pt
- Gálvez Suarez, E., & Milla Toro, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos y representaciones*, 6(2), 407-429. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>.
- Gómez, L. F., & Valdés, M. G. (2019). La evaluación del desempeño docente en la educación superior. *Propósitos y representaciones*, 7(2), 479-515. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.255>.
- Guarate, Y., Gutierrez, G., Naranjo, E., & Tenecota, G. (2020). Síndrome de Burnout en el personal docente de la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica de Ambato. *Enfermería Investiga*, 5(3), 19-26. <http://dx.doi.org/10.31243/ei.uta.v5i3.905.2020>

- Gutiérrez, L. V. V. (2020). Gestión educativa y su relación con el desempeño docente. *Ciencia y Educación-Revista Científica*, 1(2), 18-28. <http://www.cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/8>
- Hernández, K. L. O. (2019). El liderazgo del director y el desempeño docente autopercibido en un grupo de colegios privados salvadoreños. *RIEE/ Revista Internacional de Estudios en Educación*, 19(1), 47-63. <https://doi.org/10.37354/riee.2019.189>
- Herrera-Jiménez, R. P., & Valero-Larrea, S. M. (2021). El Síndrome de Burnout como factor que afecta al desempeño de los docentes en la Unidad Educativa Israel. *Dominio de las Ciencias*, 7(6), 3-13. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i6.2312>
- Holder, K., & Kessels, U. (2017). Gender and ethnic stereotypes in student teachers' judgments: A new look from a shifting standards perspective. *Social psychology of education*, 20(3), 471-490. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11218-017-9384-z>
- Kim, L. E., Dar-Nimrod, I., & MacCann, C. (2018). Teacher personality and teacher effectiveness in secondary school: Personality predicts teacher support and student self-efficacy but not academic achievement. *Journal of Educational Psychology*, 110(3), 309. <https://psycnet.apa.org/buy/2017-52843-001>
- Lazcano, A. O., & Avilés, T. S. (2021). Síndrome de burnout en docentes de universidades públicas y privadas de la zona metropolitana de la ciudad de Pachuca, México. *Revista Inclusiones*, 15-44. <http://revistainclusiones.org/index.php/inclu/article/view/3058/2988>
- Lima, D. C., de Melo, I. C. M., da Costa, C. L., & da Costa Carvalho, M. (2021). O impacto da Síndrome de Burnout em enfermeiros do setor de urgência e emergência: Uma revisão integrativa da literatura. *Research, Society and Development*, 10(4), e36110410907-e36110410907. <https://doi.org/10.33448/rsd-v10i4.10907>
- Mamani A. R. (2018). Síndrome de Burnout y desempeño docente, en la Institución Educativa La Alborada Francesa, Comas, 2017. [tesis de maestría]. Universidad César Vallejo. <https://core.ac.uk/download/pdf/225611787.pdf>

- Mamani, Y. A. Q. (2017). Síndrome de burnout en docentes de la escuela profesional de administración. *Revista de Investigaciones de la Escuela de Posgrado de la Una Puno*, 6(1), 11-18.
<https://doi.org/10.26788/riepg.v6i1.3>
- Muñoz, C. F., Correa, C. M., & Matajudíos, J. F. (2020). Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento en docentes de primera infancia. *Revista Espacios*.ISSN, 798, 1015.
<https://www.revistaespacios.com/a20v41n37/a20v41n37p12>.
- Naibaho, L. (2019). Teachers'roles On English Language Teaching: A Students Centered Learning Approach. *International Journal of Research-Granthaalayah*, 7(4), 206-212.
- Nova, J. A. D. (2020). El síndrome de burnout y su prevalencia en las mujeres docentes. *Praxis Investigativa ReDIE: revista electrónica de la Red Durango de Investigadores Educativos*, 12(23), 14-31.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7595380>
- Oblitas, G. T. (2019). El desempeño docente y su relación con el desarrollo de capacidades en estudiantes de secundaria. *Revista de Investigaciones de la Escuela de Posgrado de la UNA PUNO*, 8(1), 903-914.
<https://doi.org/10.26788/riepg.v8i1.850>
- Poves, J. L. E. (2018). Clima organizacional predictor del desempeño docente en centros educativos iniciales. *Tzhoecoen*, 10(1), 75-87.
<https://doi.org/10.26495/rtzh1810.125145>
- Quispe-Pareja, M. (2020). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. *Investigación valdizana*, 14(1), 7-14.
<https://doi.org/10.33554/riv.14.1.601>
- Rodríguez, M. Z. J. (2020). La evaluación formativa, una práctica eficaz en el desempeño docente. *Revista Scientific*, 5(16), 179-193.
<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2020.5.16.9.179-193>
- Royert, J. C. M., Regino, Y. B., y Díaz, M. S. V. (2017). Síndrome de Burnout en profesores y su relación con el aprendizaje de los estudiantes de básica primaria de una institución educativa oficial de Sincelejo (Colombia), 2016. *Salud Uninorte*, 33(2), 118-128.
<https://www.redalyc.org/pdf/817/81753189006.pdf>

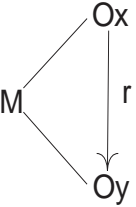
- Saborío Morales, L., & Hidalgo Murillo, L. F. (2015). Síndrome de burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32(1), 119-124. https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-00152015000100014&script=sci_arttext
- Salazar-Botello, C. M., Ganga-Contreras, F., Mendoza-Llanos, R., Muñoz-Jara, Y., & Jara-Hernández, M. V. (2021). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en pandemia COVID-19: el caso de una institución financiera de la zona central de Chile. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(SPE4). <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2770>
- Santillán, L. L. C. (2020). Capítulo 11. Diagnóstico de la prevalencia de Síndrome de Burnout en docentes del Departamento de Ingeniería en Administración, del ITSSLP, C. La Ciencia Administrativa para la Gestión Organizacional Sustentable, 126.
- Valverde Asencios, M. (2021). Síndrome de Burnout y estilos de vida en docentes de la facultad de salud de una universidad privada, Perú, 2020. *Revista Científica de Ciencias de la Salud*: <https://doi.org/10.17162/rccs.v14i1.1478>
- Vélez, L. F. C., & Sánchez, H. C. (2021). Síndrome de Burnout: Acercamiento a familiares del personal de enfermería del hospital de especialidades Portoviejo. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 6(12), 517-534. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8040090>
- Vera, R., & Paola, L. (2018). *Factores Laborales Relacionados al Síndrome de Burnout en Docentes de la Institución Educativa 40038 Jorge Basadre Grohmann. Arequipa, 2016*. [Tesis de Maestría] Universidad Católica de Santa María", Arequipa. <https://n9.cl/4d0pi>
- Vidal, S. P., & Acosta, J. C. (2021). Análisis comparativo del Síndrome de Burnout entre docentes y administrativos de un colegio de la sabana de Bogotá: Un estudio de caso.: *Comparative analysis of Burnout Syndrome among teachers and administrators of a school in the savanna of Bogotá: A case study. Noria Investigación Educativa*, 2(8). <https://doi.org/10.14483/25905791.17854>
- Villanueva, H. J., Vega, P. G., Vasquez, C. Y., Morales, S., & Siccha, R. E. Percepción del desempeño docente según los actores educativos, en

- tiempo de pandemia. *Revista Espacios*. DOI: 10.48082/espacios-a21v42n17p04
- Villanueva, M. N. R., & Flores, G. A. H. (2021). Carga laboral y el Síndrome Burnout en el personal administrativo y docente universitario. *Revista Ecuatoriana de Psicología*, 4(8), 5-17. <https://doi.org/10.33996/repsi.v4i8.47>
- Wang, H., & Hall, N. C. (2018). A systematic review of teachers' causal attributions: Prevalence, correlates, and consequences. *Frontiers in psychology*, 9, 2305. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02305>
- Woyessa, N. W., & Gelaw, T. A. (2020). Emotional intelligence, areas of work life and Burnout Syndrome among selected university academic staffs in Ethiopia. *Research, Society and Development*, 9(9), e709997765-e709997765. <https://orcid.org/0000-0001-9774-2200>
- Wu, Y., Lian, K., Hong, P., Liu, S., Lin, R. M., & Lian, R. (2019). Teachers' emotional intelligence and self-efficacy: Mediating role of teaching performance. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 47(3), 1-10. <https://doi.org/10.2224/sbp.7869>
- Yokoyama, S. (2019). Academic self-efficacy and academic performance in online learning: A mini review. *Frontiers in psychology*, 9, 2794. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02794>
- Yslado Mendez, R. M., Norabuena Figueroa, R. P., Ramirez Asis, E. H., y García Figueroa, M. E. (2020). *Clima laboral y síndrome de burnout en profesores universitarios, Huaraz, Perú, 2018*. [tesis de maestría]. Universidad Nacional "Santiago Antúnez de Mayolo" Huaraz <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/3687>
- Zumba Vera, I. Y., Beltrán Baquerizo, G. E., & López Tobar, F. R. (2019). Fuego y cenizas: incidencia de síndrome de Burnout en docentes de la Universidad Técnica de Babahoyo. Conrado, *SciELO – Scientific Electronic Library Online* 15(69), 304-308. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442019000400304&script=sci_arttext&tlng=en

ANEXO

Anexo 1 Matriz de Consistencia de la Tesis

Matriz de consistencia							
Título: Síndrome de Burnout y desempeño docente en la II.EE. 1140 "Aurelio Miro Quesada Sosa" de la Molina, 2021							
Autor: Sofía Margot Caravantes Galicio							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General:</p> <p>¿Qué relación existe entre el Síndrome de Burnout y desempeño docente en la II EE. 1140 "Aurelio Miro Quesada Sosa" de la Molina, 2021?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Qué relación existe entre Cansancio emocional y desempeño docente en la II.EE 1140 "Aurelio Miro Quesada Sosa" de la Molina, 2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre Despersonalización y desempeño docente en la II.EE 1140 "Aurelio Miro Quesada Sosa" de la Molina, 2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre Desconexión interpersonal y desempeño docente en la II.EE 1140 "Aurelio Miro</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y desempeño docente en la II.EE. 1140 "Aurelio Miro Quesada Sosa" de la Molina, 2021</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación que existe entre Cansancio emocional y desempeño docente en la II.EE. 1140 "Aurelio Miro Quesada Sosa" de la Molina, 2021</p> <p>Determinar la relación que existe entre Despersonalización y desempeño docente en la II.EE. 1140 "Aurelio Miro Quesada Sosa" de la Molina, 2021</p> <p>Determinar la relación que existe entre Desconexión interpersonal y desempeño</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe relación inversa entre el Síndrome de Burnout y desempeño docente en la II.EE. 1140 "Aurelio Miro Quesada Sosa" de la Molina, 2021.</p> <p>Hipótesis Específicos:</p> <p>Existe relación inversa entre Cansancio emocional y desempeño docente en la II.EE. 1140 "Aurelio Miro Quesada Sosa" de la Molina, 2021</p> <p>Existe relación inversa entre Despersonalización y desempeño docente en la II.EE. 1140 "Aurelio Miro Quesada Sosa" de la Molina, 2021</p> <p>Existe relación inversa entre Desconexión interpersonal y desempeño docente en la II.EE. 1140 "Aurelio Miro</p>	Variable 1: Síndrome de Burnout				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Cansancio emocional	Agotamiento emocional Tensión laboral Frustración emocional Exceso de trabajo Estrés laboral	1,2,3 6,8 13 14,20 16	1: Nunca 2: Casi nunca 3: a veces	Bajo
			Despersonalización	Maltrato al alumno Insensibilidad Desinterés Culpabilidad	5 10,11 15 22	4: casi siempre 5: siempre	Medio Alto
Desconexión interpersonal	Comprensión Resolución de problemas Influencia positiva Vitalidad personal Atmosfera laboral relajada	4 7,21 9,19 12 17,18					
			Variable 2: Desempeño Docente				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos			

<p>Quesada Sosa" de la Molina, 2021?</p>	<p>docente en la II.EE. 1140 "Aurelio Miro Quesada Sosa" de la Molina, 2021.</p>	<p>Quesada Sosa" de la Molina, 2021</p>	<p>Capacidades pedagógicas</p> <p>Emocionalidad</p> <p>Responsabilidad en el desempeño</p> <p>Relaciones interpersonales</p>	<p>Elabora programación curricular Elabora y maneja adecuadamente material didáctico Desarrolla procesos pedagógicos Evaluación sistemática, permanente y formativa</p> <p>Demuestra preocupación e interés Motiva a sus estudiantes Promueve el respeto, la responsabilidad y confianza Maneja adecuadamente sus emociones</p> <p>Presenta oportunamente documentos e informes Cumple con su horario de trabajo Participa en reuniones Desarrollo personal y profesional</p> <p>Mantiene una comunicación asertiva Brinda atención a sus estudiantes</p> <p>Promueve una convivencia armoniosa</p>	<p>1,2 3,4 5,6 7,8 9 10</p> <p>11,12 13,14 15,16 17,18 19,20</p> <p>21,22 23,24 25,26 27,28 29,30</p> <p>31,32 33,34 35,36 37,38 39,40</p>	<p>1: Nunca</p> <p>2: Casi nunca</p> <p>3: a veces</p> <p>4: casi siempre</p> <p>5: siempre</p>	<p>Bajo</p> <p>Medio</p> <p>Alto</p>
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			
<p>Enfoque: Cuantitativo Tipo: básico Nivel: Descriptivo Correlacional Diseño: No experimental, transversal, correlacional</p> 	<p>Población: 42 docente en la II.EE. 1140 "Aurelio Miro Quesada Sosa" de la Molina</p> <p>Muestra: Serán los 20 docentes de II.EE. 1140 "Aurelio Miro Quesada Sosa" de la Molina</p> <p>Tipo de muestreo: No probabilístico, intencional, por conveniencia.</p>	<p>Variable 1: Síndrome de Burnout Técnicas: Encuesta Instrumento: Síndrome de Burnout Autor original: Adaptado por: Sofía Margot Caravantes Galicio Monitoreo: Virtual</p> <p>Ámbito de Aplicación: docentes de II.EE. 1140 "Aurelio Miro Quesada Sosa"</p> <p>Variable 2: desempeño docente Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario de desempeño docente Autor original: Cabello y Moreno (2013), utilizado por Tito (2017)</p>		<p>DESCRIPTIVA: Para el análisis descriptivo se ordenarán los datos recopilados en dimensiones para determinar sus frecuencias, y se presentarán en tablas y gráficos estadísticos, utilizando MS-Excel y SPSS.</p> <p>INFERENCIAL: Para el análisis inferencial se aplicará el coeficiente de Rho de Spearman para la prueba de hipótesis, presentando los resultados en tablas con su respectiva interpretación.</p>			

<p>M=Es la muestra donde se realiza el estudio, Ox = Síndrome de Burnout Oy= Desempeño Docente r=Coefficiente de correlación entre las variables estudiadas . Método: Hipotético deductivo</p>		<p>Adaptado por: Sofia Margot Caravantes Galicio Monitoreo: Virtual Ámbito de Aplicación: docentes de II.EE. 1140 "Aurelio Miro Quesada Sosa"</p>	
--	--	--	--

Anexo 2

Operacionalización de la variable Síndrome de Burnout

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Cansancio emocional	Agotamiento emocional	1,2,3	1: Nunca	Bajo
	Presión de trabajo	6,8		
	Frustración emocional	13		
	Sobrecarga de trabajo	14,20		
	Presión de trabajo	16		
Despersonalización	Maltrato de estudiantes	5	2: Casi nunca	Medio
	No sensible	10,11	3: a veces	
	no interesado	15	4: casi siempre	Alto
	culpable	22	5: siempre	
Desconexión interpersonal	comprender	4		
	problema resuelto	7,21		
	influencia positiva	9,19		
	Vitalidad personal	12		
	Ambiente de trabajo relajado	17,18		

Operacionalización de la variable Desempeño Docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Capacidades pedagógicas	Haz un plan de lección	1,2	1: Nunca	1: Bajo
	Preparar y manejar adecuadamente los materiales didácticos.	3,4		
	Desarrollar el proceso de enseñanza	5,6		
	Evaluación sistemática, permanente y formativa	7,8		
		9		
Emocionalidad		10	2: Casi nunca	2: Medio
	Muestre cuidado e interés	11,12	3: a veces	
	Inspire a sus alumnos	13,14	4: casi siempre	3: Alto
	Promover el respeto, la responsabilidad y la confianza	15,16	5: siempre	
	Maneja tus emociones adecuadamente	17,18		
Responsabilidad en el desempeño		19,20		
	Presentar documentos e informes de manera oportuna	21,22		
	Siga su horario de trabajo	23,24		
	Asistir a una reunión	25,26		
	Desarrollo personal y profesional	27,28		
Relaciones interpersonales		29,30		
	Mantenga una comunicación segura	31,32		
	Sigue a tus alumnos	33,34		
	Fomentar la convivencia armonioso	35,36		
		37,38		
	39,40			

Anexo 3

Instrumento

Cuestionario de burnout de Maslach para docentes

Estimado(a) profesor(a):

La autoevaluación actual es parte de un esfuerzo de investigación dirigido a obtener información sobre su propio trabajo en el aula y su participación en el logro de sus metas institucionales.

Nota: Lea atentamente y marque solo una opción con (x) en la respuesta a cada pregunta. No deje ninguna respuesta sin marcar. Este cuestionario es anónimo y reservado.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre

Items	1	2	3	4	5
1. Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.					
2. Al final de la jornada me siento agotado.					
3. Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.					
4.No puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.					
5. Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos.					
6. Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.					
7. Enfrento con poco éxito a los problemas que me presentan mis alumnos.					
8. Me siento "quemado" por el trabajo.					
9. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo negativamente en la vida de otros.					
10. Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.					
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.					
12. Me encuentro con poca vitalidad.					
13. Me siento frustrado por mi trabajo.					
14. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.					
15. Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de mis alumnos.					
16. Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.					
17. Me es difícil propiciar una atmósfera relajada en mis clases.					
18. Me encuentro desanimado después de trabajar junto con los alumnos.					
19. He realizado pocas cosas que merecen la pena en este trabajo.					

20. En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.					
21. Siento que no sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.					
22. Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.					

Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

Estimado(a) profesor(a):

Esta autoevaluación forma parte de un proyecto de investigación que tiene como objetivo obtener información sobre su propio trabajo en el aula y su implicación en la consecución de sus objetivos institucionales.

Nota: Lea atentamente y marque solo una opción con (x) en la respuesta a cada pregunta. No deje ninguna respuesta sin marcar. Este cuestionario es anónimo y reservado.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre

Items	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Capacidades Pedagógicas					
01. Elaboro mi programa curricular de acuerdo a la realidad de mi aula.					
02. Coordino con mis colegas de todas las áreas sobre los contenidos a incluir en mi programación.					
03. Demuestro conocimientos actualizados en el área en que enseño.					
04. Selecciono los contenidos en función a los aprendizajes fundamentales que la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.					
05. Diseño creativamente procesos pedagógicos capaces de desempeñar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.					
06. Creo, selecciono y organizo diversos recursos para los estudiantes como soporte en sus aprendizajes.					
07. Elaboro la evaluación de manera sistemática, permanentemente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.					
08. Incorporo estrategias pedagógicas innovadoras y participativas en mi práctica educativa.					
09. Elaboro materiales didácticos o de apoyo para la ejecución de mis actividades planificadas.					
10. Aplico adecuadamente el uso de los tics en las aulas de innovación.					
11. Demuestro preocupación e interés por los avances de aprendizaje, brindándoles orientación y atención efectivas.					
12. Interactuó con entusiasmo, motivando el interés de los estudiantes en diversas situaciones de aprendizaje.					
13. Promuevo una disciplina basada en la autonomía y la responsabilidad.					
14. Promuevo a los alumnos y alumnas el cuidado y mejoramiento del mobiliario, equipos e instalaciones.					
15. Promuevo acciones correctivas para los alumnos con el objeto de solventar sus deficiencias intelectuales.					
16. Propicio el desarrollo de un ambiente de respeto y confianza.					
17. Fomento valores y buenos hábitos entre los estudiantes.					

18. Aplico estrategias adecuadas en el desarrollo de la asignatura logrando que las clases sean muy interesantes.					
19. Felicito y doy más atención a los mejores alumnos(as) de la clase.					
20. Motivo a los alumnos para que superen sus dificultades en el proceso y aprendizaje de la asignatura.					
21. Soy puntual en la llegada y salida de mi lugar de trabajo.					
22. Accedo a informaciones actualizada y analizo permanentemente el acontecer local, regional, nacional e internacional, y relaciono esta información con mi enseñanza.					
23. Participo en reuniones convocadas por la Dirección del Plantel.					
24. Elaboro, e ingreso puntualmente las notas solicitados por las autoridades superiores.					
25. Demuestro interés e iniciativa de superación profesional.					
26. Participo en jornadas de capacitación y actualización profesional.					
27. Despierto elogios y buenos comentarios por parte de mis compañeros.					
28. Soy innovador y realizo cambios y mejoras en mis actividades.					
29. Aplico las recomendaciones o lineamientos dados durante las actividades de formación o capacitación.					
30. Informo oportunamente a mis superiores sobre los acontecimientos y contingencias ocurridas durante tu desempeño.					
31. Mantengo una comunicación agradable con mis alumnos y alumnas empleando un lenguaje sencillo.					
32. Atiendo las inquietudes y problemas que se presentan en mis estudiantes dentro y fuera del aula.					
33. Mantengo una actitud positiva al interrelacionarme con los padres y/o apoderados.					
34. Demuestro respeto y cordialidad en el trato con las autoridades superiores.					
35. Evito favorecer o dedicarse a los mejores estudiantes.					
36. Resuelvo los conflictos oportunamente a través del dialogo y la búsqueda de soluciones razonables y pacíficas.					
37. Propicio oportunidades en las que todos los estudiantes pueden trabajar juntos productivamente.					
38. Promuevo una convivencia basada en la autodisciplina del grupo, acordando con los estudiantes normas claras orientadas a la práctica de deberes y derechos.					
39. Demuestro discreción en la resolución de conflictos o impases dentro del recinto escolar.					
40. Mantengo un equilibrio en mi conducta, ante situaciones externas.					



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 1140
"AURELIO MIRÓ QUESADA SOSA"
MINISTERIO DE EDUCACIÓN – UGEL.06 - ATE

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

La Molina, 15 de octubre de 2021

OFICIO N° 189- 2021- D.I.E. N° 1140 "A.M.Q.S" /MDLM /UGEL N° 06

SEÑORA:
SOFIA MARGOT CARAVANTES GALICIO
DOCENTE DE NIVEL PRIMARIA
PRESENTE.-

ASUNTO: SE AUTORIZA A LA DOCENTE SOFIA M. CARAVANTES GALICIO REALIZAR EL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN SOBRE EL SÍNDROME DE BORMOUT Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E. 1140 A.M.Q.S.

Tengo el agrado de dirigirme a usted, con la finalidad de hacerle llegar el saludo cordial de la Institución Educativa N° 1140 "Aurelio Miró Quesada Sosa" de la Molina Jurisdicción UGEL N° 06-Ate; donde se autoriza a la docente Sofía Margot Caravantes Galicio de nivel primaria realizar el trabajo de investigación referente al síndrome de Bormout y desempeño docente en esta I.E. para sus estudios de maestría en la Universidad César Vallejo.

Es propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,


Mg. Nilva Peña Arce
Directora General

Consentimiento informado

El propósito de esta ficha de consentimiento es dar a los participantes de esta investigación una clara explicación de la misma, así como de su rol de participante.

La presente investigación es conducida por Sofía Margot Caravantes Galicio, estudiante de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de esta investigación es Determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y desempeño docente en la I.E.E. 1140 “Aurelio Miro Quesada Sosa” de la Molina, 2021

Si Ud. Accede a participar de este estudio se le pedirá responder unos cuestionarios de Síndrome De Burnout Y Desempeño Docente En La I.E.E. 1140 "Aurelio Miro Quesada Sosa" De La Molina, 2021

Esto tomará aproximadamente 40 minutos de su tiempo. La participación de este estudio estrictamente voluntarias. La información que se recoja será estrictamente confidencial siendo codificados mediante un número de identificación por lo que serán de forma anónima, por último, solo será utilizada para los propósitos de esta investigación. Una vez transcritas las respuestas los cuestionarios se destruirá. Si tiene alguna duda de la investigación puede hacer las preguntas que requiera en cualquier momento durante su participación. Igualmente puede dejar de responder el cuestionario sin que esto le perjudique.

De tener preguntas sobre su participación en este estudio puede contactar al teléfono Correo

Agradecida desde ya para su valioso aporte.

Atentamente

Nombre de la autora Sofía Margot Caravantes Galicio

Firma del autor.....

Yo acepto, preciso haber sido informado/a respecto al propósito del estudio y sobre los aspectos relacionados con la investigación

Acepto mi participación en la investigación científica referida Síndrome De Burnout Y Desempeño Docente En La II.EE. 1140 "Aurelio Miro Quesada Sosa" De La Molina, 2021.

Firma y nombre del participante
Ariana Emperatriz Padilla Montoya

Anexo 6

Resultados de la prueba piloto

Prueba de confiabilidad de la variable 1 Síndrome de Burnout

Tabla

Resumen de procesamiento de casos variable 1 Síndrome de Burnout

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla

Estadísticas de fiabilidad variable 1 Síndrome de Burnout

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,897	22

Tabla

Estadísticas de elemento variable 1 Síndrome de Burnout

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
1. Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	3,40	,966	10
2. Al final de la jornada me siento agotado.	3,40	,966	10
3. Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.	2,50	,527	10
4.No puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.	2,60	,516	10
5. Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos.	1,20	,632	10
6. Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.	2,60	,516	10

7. Enfrento con poco éxito a los problemas que me presentan mis alumnos.	2,60	,516	10
8. Me siento “quemado” por el trabajo.	2,60	,516	10
9. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo negativamente en la vida de otros.	1,50	,707	10
10. Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.	1,40	,516	10
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	2,60	,516	10
12. Me encuentro con poca vitalidad.	2,60	,516	10
13. Me siento frustrado por mi trabajo.	2,60	,516	10
14. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	2,60	,516	10
15. Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de mis alumnos.	1,10	,316	10
16. Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.	2,10	,316	10
17. Me es difícil propiciar una atmósfera relajada en mis clases.	1,50	,527	10
18. Me encuentro desanimado después de trabajar junto con los alumnos.	1,60	,843	10
19. He realizado pocas cosas que merecen la pena en este trabajo.	2,30	,823	10
20. En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.	1,10	,316	10
21. Siento que no sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.	2,10	,316	10
22. Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.	1,10	,316	10

Prueba de confiabilidad de la variable 2: Desempeño docente

Tabla

Resumen de procesamiento de casos de la variable 2: Desempeño docente

<i>Resumen de procesamiento de casos</i>			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla

Estadísticas de fiabilidad de la variable 2: Desempeño docente

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,973	40

Tabla

Estadísticas de elemento de la variable 2: Desempeño docente

<i>Estadísticas de elemento</i>			
	Media	Desv. Desviación	N
01. Elaboro mi programa curricular de acuerdo a la realidad de mi aula.	4,90	,316	10
02. Coordino con mis colegas de todas las áreas sobre los contenidos a incluir en mi programación.	4,90	,316	10
03. Demuestro conocimientos actualizados en el área en que enseño.	4,90	,316	10
04. Selecciono los contenidos en función a los aprendizajes fundamentales que la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.	4,90	,316	10
05. Diseño creativamente procesos pedagógicos capaces de desempeñar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.	4,90	,316	10
06. Creo, selecciono y organizo diversos recursos para los estudiantes como soporte en sus aprendizajes.	4,90	,316	10
07. Elaboro la evaluación de manera sistemática, permanentemente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	4,90	,316	10

08. Incorporo estrategias pedagógicas innovadoras y participativas en mi práctica educativa.	4,90	,316	10
09. Elaboro materiales didácticos o de apoyo para la ejecución de mis actividades planificadas.	4,90	,316	10
10. Aplico adecuadamente el uso de los tics en las aulas de innovación.	4,10	,568	10
11. Demuestro preocupación e interés por los avances de aprendizaje, brindándoles orientación y atención efectivas.	4,70	,483	10
12. Interactuó con entusiasmo, motivando el interés de los estudiantes en diversas situaciones de aprendizaje.	4,80	,422	10
13. Promuevo una disciplina basada en la autonomía y la responsabilidad.	4,00	,471	10
14. Promuevo a los alumnos y alumnas el cuidado y mejoramiento del mobiliario, equipos e instalaciones.	3,90	,316	10
15. Promuevo acciones correctivas para los alumnos con el objeto de solventar sus deficiencias intelectuales.	1,80	,919	10
16. Propicio el desarrollo de un ambiente de respeto y confianza.	4,80	,422	10
17. Fomento valores y buenos hábitos entre los estudiantes.	4,80	,422	10
18. Aplico estrategias adecuadas en el desarrollo de la asignatura logrando que las clases sean muy interesantes.	4,80	,422	10
19. Felicito y doy más atención a los mejores alumnos(as) de la clase.	4,80	,422	10
20. Motivo a los alumnos para que superen sus dificultades en el proceso y aprendizaje de la asignatura.	4,80	,422	10
21. Soy puntual en la llegada y salida de mi lugar de trabajo.	4,80	,422	10
22. Accedo a informaciones actualizada y analizo permanentemente el acontecer local, regional, nacional e internacional, y relaciono esta información con mi enseñanza.	4,30	,675	10
23. Participo en reuniones convocadas por la Dirección del Plantel.	4,80	,422	10
24. Elaboro, e ingreso puntualmente las notas solicitadas por las autoridades superiores.	4,00	,471	10
25. Demuestro interés e iniciativa de superación profesional.	4,90	,316	10
26. Participo en jornadas de capacitación y actualización profesional.	4,90	,316	10
27. Despierto elogios y buenos comentarios por parte de mis compañeros.	3,50	,707	10
28. Soy innovador y realizo cambios y mejoras en mis actividades.	4,90	,316	10
29. Aplico las recomendaciones o lineamientos dados durante las actividades de formación o capacitación.	4,90	,316	10
30. Informo oportunamente a mis superiores sobre los acontecimientos y contingencias ocurridas durante tu desempeño.	3,90	,316	10
31. Mantengo una comunicación agradable con mis alumnos y alumnas empleando un lenguaje sencillo.	4,90	,316	10
32. Atiendo las inquietudes y problemas que se presentan en mis estudiantes dentro y fuera del aula.	4,90	,316	10

33. Mantengo una actitud positiva al interrelacionarme con los padres y/o apoderados.	4,90	,316	10
34. Demuestro respeto y cordialidad en el trato con las autoridades superiores.	4,90	,316	10
35. Evito favorecer o dedicarse a los mejores estudiantes.	2,70	1,160	10
36. Resuelvo los conflictos oportunamente a través del dialogo y la búsqueda de soluciones razonables y pacíficas.	4,90	,316	10
37. Propicio oportunidades en las que todos los estudiantes pueden trabajar juntos productivamente.	4,90	,316	10
38. Promuevo una convivencia basada en la autodisciplina del grupo, acordando con los estudiantes normas claras orientadas a la práctica de deberes y derechos.	4,90	,316	10
39. Demuestro discreción en la resolución de conflictos o impases dentro del recinto escolar.	4,90	,316	10
40. Mantengo un equilibrio en mi conducta, ante situaciones externas.	4,90	,316	10

CUESTIONARIO SOBRE EL SÍNDROME DE BURNOUT

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre

Items	1	2	3	4	5
1. Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.					
2. Al final de la jornada me siento agotado.					
3. Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.					
4. No puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.					
5. Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos.					
6. Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.					
7. Enfrento con poco éxito a los problemas que me presentan mis alumnos.					
8. Me siento exhausto por el trabajo.					
9. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo negativamente en la vida de otros.					
10. Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.					
11. Me preocupa que este trabajo me esté haciendo insensible emocionalmente.					
12. Me encuentro con poca vitalidad.					
13. Me siento frustrado por mi trabajo.					
14. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado exigido.					
15. Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de mis alumnos.					
16. Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.					
17. Me es difícil propiciar una atmósfera relajada en mis clases.					

18. Me encuentro desanimado después de trabajar junto con los alumnos.					
19. He realizado pocas cosas que merecen la pena en este trabajo.					
20. En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.					
21. Siento que no sé tratar de forma adecuada mis emociones en el trabajo.					
22. Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.					

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre

Items	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Capacidades Pedagógicas					
01. Elaboro mi programa curricular de acuerdo a la realidad de mi aula.					
02. Coordino con mis colegas de todas las áreas sobre los contenidos a incluir en mi programación.					
03. Demuestro conocimientos actualizados en el área en que enseño.					
04. Selecciono los contenidos en función a los aprendizajes fundamentales que la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.					
05. Diseño creativamente procesos pedagógicos capaces de desempeñar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.					
06. Creo, selecciono y organizo diversos recursos para los estudiantes como soporte en sus aprendizajes.					
07. Elaboro la evaluación de manera sistemática, permanentemente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.					
08. Incorporo estrategias pedagógicas innovadoras y participativas en mi práctica educativa.					
09. Elaboro materiales didácticos o de apoyo para la ejecución de mis actividades planificadas.					
10. Aplico adecuadamente el uso de las tics en las aulas de innovación.					
Dimensión 2: emocionalidad					

11. Demuestro preocupación e interés por los avances de aprendizaje, brindándoles orientación y atención efectivas.					
12. Interactuó con entusiasmo, motivando el interés de los estudiantes en diversas situaciones de aprendizaje.					
13. Promuevo una disciplina basada en la autonomía y la responsabilidad.					
14. Promuevo a los alumnos y alumnas el cuidado y mejoramiento del mobiliario, equipos e instalaciones.					
15. Promuevo acciones correctivas para los alumnos con el objeto de solventar sus deficiencias intelectuales.					
16. Propicio el desarrollo de un ambiente de respeto y confianza.					
17. Fomento valores y buenos hábitos entre los estudiantes.					
18. Aplico estrategias adecuadas en el desarrollo de la asignatura logrando que las clases sean muy interesantes.					
19. Felicito y doy más atención a los mejores alumnos(as) de la clase.					
20. Motivo a los alumnos para que superen sus dificultades en el proceso y aprendizaje de la asignatura.					
Dimensión 3: responsabilidad en el Desempeño					
21. Soy puntual en la llegada y salida de mi lugar de trabajo.					
22. Accedo a informaciones actualizada y analizo permanentemente el acontecer local, regional, nacional e internacional, y relaciono esta información con mi enseñanza.					
23. Participo en reuniones convocadas por la Dirección del Plantel.					
24. Elaboro, e ingreso puntualmente las notas solicitados por las autoridades superiores.					
25. Demuestro interés e iniciativa de superación profesional.					
26. Participo en jornadas de capacitación y actualización profesional.					
27. Despierto elogios y buenos comentarios por parte de mis compañeros.					
28. Soy innovador y realizo cambios y mejoras en mis actividades.					
29. Aplico las recomendaciones o lineamientos dados durante las actividades de formación o capacitación.					
30. Informo oportunamente a mis superiores sobre los acontecimientos y contingencias ocurridas durante tu desempeño.					
Dimensión 4: relaciones interpersonales					
31. Mantengo una comunicación agradable con mis alumnos y alumnas empleando un lenguaje sencillo.					

32. Atiendo las inquietudes y problemas que se presentan en mis estudiantes dentro y fuera del aula.					
33. Mantengo una actitud positiva al interrelacionarme con los padres y/o apoderados.					
34. Demuestro respeto y cordialidad en el trato con las autoridades superiores.					
35. Evito favorecer o dedicarse a los mejores estudiantes.					
36. Resuelvo los conflictos oportunamente a través del diálogo y la búsqueda de soluciones razonables y pacíficas.					
37. Propicio oportunidades en las que todos los estudiantes pueden trabajar juntos productivamente.					
38. Promuevo una convivencia basada en la autodisciplina del grupo, acordando con los estudiantes normas claras orientadas a la práctica de deberes y derechos.					
39. Demuestro discreción en la resolución de conflictos o impases dentro del recinto escolar.					
40. Mantengo un equilibrio en mi conducta, ante situaciones externas.					

Base de datos de la Prueba de confiabilidad de la variable Síndrome de Burnout

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1	3	3	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	3	1	2	1
2	4	4	3	3	1	3	3	3	1	1	3	3	3	3	1	2	1	1	3	1	2	1
3	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1
4	4	4	3	3	1	3	3	3	1	1	3	3	3	3	1	2	1	3	1	1	2	1
5	4	4	3	3	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	4	2	3	2
6	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	2	1	2	2	1	2	1
7	3	3	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	3	2	1	2	1
8	5	5	3	3	1	3	3	3	1	2	3	3	3	3	1	2	2	1	2	1	2	1
9	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1
10	4	4	3	3	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	1	2	1	1	2	1	2	1

Base de datos de la Prueba de confiabilidad de la variable desempeño docente

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40		
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	1	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4		
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5		
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5		

Base de datos de la muestra de la variable Síndrome de Burnout

Variable 1: Síndrome de Burnout																							
Dimensión 1: Cansancio Emocional										Dimensión 2: Despersonalización					Dimensión 3: Desconexión interpersonal								
N°		1	2	3	6	8	13	14	20	16	5	10	11	15	22	4	7	21	9	19	12	17	18
		P1	P2	P3	P6	P8	P13	P14	P20	P16	P5	P10	P11	P15	P22	P4	P7	P21	P9	P19	P12	P17	P18
1		1	2	1	1	2	3	1	1	1	2	2	1	4	2	1	1	2	1	1	2	1	3
2		2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	1
3		4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4		5	3	4	5	5	4	5	5	4	5	2	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	1
5		2	3	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3
6		2	3	1	2	1	3	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	3
7		3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3
8		3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3
9		2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	4	3	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1
10		4	3	3	4	3	3	4	1	3	4	3	3	4	3	3	4	1	3	4	3	3	1
11		5	4	5	3	3	5	5	4	5	2	4	3	5	4	5	5	4	5	5	2	5	3
12		3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	4	2
13		1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	4	2	1	1	2	1	1	2	1	3
14		3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	1	2	3	2	2	2
15		1	3	3	1	3	1	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1
16		1	1	3	1	3	3	1	1	3	2	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3
17		1	2	1	1	3	3	1	2	1	1	2	3	1	4	1	1	1	1	1	2	1	3
18		5	4	3	3	4	4	4	4	4	2	5	3	3	4	4	3	1	5	3	4	4	5
19		4	4	3	4	3	3	4	1	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3
20		3	1	5	3	3	3	4	2	5	3	3	5	4	3	5	3	3	5	3	3	5	3

Base de datos de la muestra de la variable Desempeño docente

Variable 2: Desempeño Docente																																							
Dimensión 1: Capacidades pedagógicas										Dimensión 2: Emocionalidad										Dimensión 3: Responsabilidad en el desempeño										Dimensión 4: Relaciones interpersonales									
D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	D11	D12	D13	D14	D15	D16	D17	D18	D19	D20	D21	D22	D23	D24	D25	D26	D27	D28	D29	D30	D31	D32	D33	D34	D35	D36	D37	D38	D39	D40
5	4	5	2	4	3	5	5	5	4	4	5	2	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5	4	3	2	5	5	3	4	5	2	4	5	5	4	5			
4	3	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	2	3	4			
2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2			
1	3	2	2	1	2	1	1	2	1	4	2	1	1	3	1	1	2	3	1	3	2	5	1	2	1	1	2	3	4	2	1	1	1	2	2	1	2		
4	3	4	2	3	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	1	4	3	4	3	4	4	3	4	2	5	1	4	3	4	4	3	4	2	3	4			
4	3	5	4	5	3	4	5	5	2	5	5	4	5	5	4	1	5	4	4	3	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	4	5	5	2	5	5			
3	3	3	2	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	
3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	1	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	1	3	3	2	3	3	2	2	3	2			
4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	2	3	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	2	3	4	5	4	4	5	4			
2	3	3	2	3	3	2	5	3	2	3	3	2	3	3	2	5	3	2	2	3	3	5	3	3	2	5	3	3	3	3	2	3	3	2	5	3	2	3	
1	2	1	3	1	1	1	2	1	4	2	3	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	3	3	1	2	2	1	4	2	3	1	2	1	1	2	1	2	4	1
3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	4	2			
5	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	3	2	4	3	5	4	5	3	5	4	4	5	4	4	2	4	4	3	2	3	2	4	1	5	4	1	5	4	5
3	4	4	3	3	4	3	4	2	3	4	3	3	4	4	3	1	4	3	3	4	4	3	3	4	2	4	1	3	2	3	3	4	1	3	5	1	2	4	4
1	3	3	2	1	5	5	3	5	5	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	5	5	3	5	5	2	3	5	3	1	5	5	1	5	3	5
5	5	3	2	3	3	5	5	2	2	5	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	3	5	5	3	3	2	3	1	5	1	3	3	1	3	3	3
5	4	5	5	3	3	5	4	2	5	4	3	5	2	5	5	1	5	5	5	4	5	5	3	3	2	4	1	5	2	3	5	2	1	5	5	1	5	4	5
1	2	3	2	2	2	2	2	2	4	1	3	3	2	2	3	5	1	3	1	2	3	3	2	2	2	2	2	4	1	3	3	2	1	3	5	1	3	2	2
1	2	3	2	1	3	2	5	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	5	3	3	2	5	3	2	1	3	2	2	1	2	2	1	2	2	3
1	5	1	2	3	3	2	4	2	2	3	1	2	3	3	3	1	1	3	3	5	1	5	3	3	1	4	1	3	1	1	2	3	1	3	3	1	2	3	2

Tabla 11

Prueba de normalidad Shapiro-Wilk de las variables Síndrome de Burnout y Desempeño Docente

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Dimensión 1: Cansancio Emocional	,762	20	,000
Dimensión 2: Despersonalización	,809	20	,001
Dimensión 3: Desconexión interpersonal	,772	20	,000
Variable 1: Síndrome de Burnout	,739	20	,000
Dimensión 1: Capacidades	,787	20	,001
Dimensión 2: Emocionalidad	,787	20	,001
Dimensión 3: Responsabilidad en el desempeño	,797	20	,001
Dimensión 4: Relaciones	,816	20	,002
Variable 2: Desempeño Docente	,772	20	,000

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE
MIDE EL SÍNDROME DE BURNOUT**

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre

Items	1	2	3	4	5
1. Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.					
2. Al final de la jornada me siento agotado.					
3. Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.					
4.No puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.					
5. Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos.					
6. Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.					
7. Enfrento con poco éxito a los problemas que me presentan mis alumnos.					
8. Me siento “quemado” por el trabajo.					
9. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo negativamente en la vida de otros.					
10. Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.					
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.					
12. Me encuentro con poca vitalidad.					
13. Me siento frustrado por mi trabajo.					
14. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.					
15. Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de mis alumnos.					
16. Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.					
17. Me es difícil propiciar una atmósfera relajada en mis clases.					
18. Me encuentro desanimado después de trabajar junto con los alumnos.					
19. He realizado pocas cosas que merecen la pena en este trabajo.					
20. En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.					
21. Siento que no sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.					

22. Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.					
--	--	--	--	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

.....

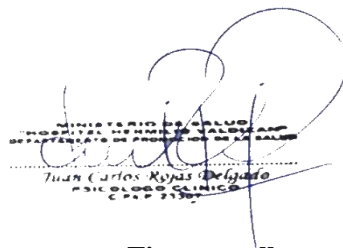
Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []**

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: JUAN CARLOS ROJAS

DELGADO DNI: 09777496

Especialidad del validador: Especialidad en Psicología Clínica y de la salud



MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL GENERAL CALDERÓN
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA DE LA SALUD
Juan Carlos Rojas Delgado
PSICÓLOGO CLÍNICO
C.P.S. 2136

Firma y sello

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE
MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE**

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre

Items	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Capacidades Pedagógicas					
01. Elaboro mi programa curricular de acuerdo a la realidad de mi aula.					
02. Coordino con mis colegas de todas las áreas sobre los contenidos a incluir en mi programación.					
03. Demuestro conocimientos actualizados en el área en que enseño.					
04. Selecciono los contenidos en función a los aprendizajes fundamentales que la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.					
05. Diseño creativamente procesos pedagógicos capaces de desempeñar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.					
06. Creo, selecciono y organizo diversos recursos para los estudiantes como soporte en sus aprendizajes.					
07. Elaboro la evaluación de manera sistemática, permanentemente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.					
08. Incorporo estrategias pedagógicas innovadoras y participativas en mi práctica educativa.					
09. Elaboro materiales didácticos o de apoyo para la ejecución de mis actividades planificadas.					
10. Aplico adecuadamente el uso de los tics en las aulas de innovación.					
Dimensión 2: emocionalidad					
11. Demuestro preocupación e interés por los avances de aprendizaje, brindándoles orientación y atención efectivas.					
12. Interactuó con entusiasmo, motivando el interés de los estudiantes en diversas situaciones de aprendizaje.					
13. Promuevo una disciplina basada en la autonomía y la responsabilidad.					
14. Promuevo a los alumnos y alumnas el cuidado y mejoramiento del mobiliario, equipos e instalaciones.					
15. Promuevo acciones correctivas para los alumnos con el objeto de solventar sus deficiencias intelectuales.					
16. Propicio el desarrollo de un ambiente de respeto y confianza.					

17. Fomento valores y buenos hábitos entre los estudiantes.					
18. Aplico estrategias adecuadas en el desarrollo de la asignatura logrando que las clases sean muy interesantes.					
19. Felicito y doy más atención a los mejores alumnos(as) de la clase.					
20. Motivo a los alumnos para que superen sus dificultades en el proceso y aprendizaje de la asignatura.					
Dimensión 3: responsabilidad en el Desempeño					
21. Soy puntual en la llegada y salida de mi lugar de trabajo.					
22. Accedo a informaciones actualizada y analizo permanentemente el acontecer local, regional, nacional e internacional, y relaciono esta información con mi enseñanza.					
23. Participo en reuniones convocadas por la Dirección del Plantel.					
24. Elaboro, e ingreso puntualmente las notas solicitados por las autoridades superiores.					
25. Demuestro interés e iniciativa de superación profesional.					
26. Participo en jornadas de capacitación y actualización profesional.					
27. Despierto elogios y buenos comentarios por parte de mis compañeros.					
28. Soy innovador y realizo cambios y mejoras en mis actividades.					
29. Aplico las recomendaciones o lineamientos dados durante las actividades de formación o capacitación.					
30. Informo oportunamente a mis superiores sobre los acontecimientos y contingencias ocurridas durante tu desempeño.					
Dimensión 4: relaciones interpersonales					
31. Mantengo una comunicación agradable con mis alumnos y alumnas empleando un lenguaje sencillo.					
32. Atiendo las inquietudes y problemas que se presentan en mis estudiantes dentro y fuera del aula.					
33. Mantengo una actitud positiva al interrelacionarme con los padres y/o apoderados.					
34. Demuestro respeto y cordialidad en el trato con las autoridades superiores.					
35. Evito favorecer o dedicarse a los mejores estudiantes.					
36. Resuelvo los conflictos oportunamente a través del dialogo y la búsqueda de soluciones razonables y pacíficas.					
37. Propicio oportunidades en las que todos los estudiantes pueden trabajar juntos productivamente.					

38. Promuevo una convivencia basada en la autodisciplina del grupo, acordando con los estudiantes normas claras orientadas a la práctica de deberes y derechos.					
39. Demuestro discreción en la resolución de conflictos o impases dentro del recinto escolar.					
40. Mantengo un equilibrio en mi conducta, ante situaciones externas.					

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

.....

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: **ROJAS DELGADO JUAN**

CARLOS DNI: 09777496

Especialidad del validador: **Psicología Clínica y de la Salud**

MINISTERIO DE SALUD
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD
DEPARTAMENTO DE PROMOCIÓN DE LA SALUD
Juan Carlos Rojas Delgado
Psicólogo Clínico

Firma y sello

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE
MIDE EL SÍNDROME DE BURNOUT**

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre

Items	1	2	3	4	5
1. Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.					
2. Al final de la jornada me siento agotado.					
3. Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.					
4.No puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.					
5. Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos.					
6. Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.					
7. Enfrento con poco éxito a los problemas que me presentan mis alumnos.					
8. Me siento exhausto por el trabajo.					
9. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo negativamente en la vida de otros.					
10. Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.					
11. Me preocupa que este trabajo me esté haciendo insensible emocionalmente.					
12. Me encuentro con poca vitalidad.					
13. Me siento frustrado por mi trabajo.					
14. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado exigido.					
15. Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de mis alumnos.					
16. Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.					
17. Me es difícil propiciar una atmósfera relajada en mis clases.					
18. Me encuentro desanimado después de trabajar junto con los alumnos.					
19. He realizado pocas cosas que merecen la pena en este trabajo.					
20. En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.					
21. Siento que no sé tratar de forma adecuada mis emociones en el trabajo.					

22. Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.					
--	--	--	--	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

.....

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []**

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Lic. Psic Limber Narciso Sánchez Villanueva **DNI:** 22403875

Especialidad del validador: Psicólogo Clínico – Egresado de la Segunda Especialidad de Psicoterapia Familiar Sistémica.



.....
Psic. Limber Narciso Sánchez Villanueva
C.Ps.P. 6842

Firma y sello

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE
MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE**

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre

Items	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Capacidades Pedagógicas					
01. Elaboro mi programa curricular de acuerdo a la realidad de mi aula.					
02. Coordino con mis colegas de todas las áreas sobre los contenidos a incluir en mi programación.					
03. Demuestro conocimientos actualizados en el área en que enseño.					
04. Selecciono los contenidos en función a los aprendizajes fundamentales que la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.					
05. Diseño creativamente procesos pedagógicos capaces de desempeñar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.					
06. Creo, selecciono y organizo diversos recursos para los estudiantes como soporte en sus aprendizajes.					
07. Elaboro la evaluación de manera sistemática, permanentemente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.					
08. Incorporo estrategias pedagógicas innovadoras y participativas en mi práctica educativa.					
09. Elaboro materiales didácticos o de apoyo para la ejecución de mis actividades planificadas.					
10. Aplico adecuadamente el uso de los tics en las aulas de innovación.					
Dimensión 2: emocionalidad					
11. Demuestro preocupación e interés por los avances de aprendizaje, brindándoles orientación y atención efectivas.					
12. Interactuó con entusiasmo, motivando el interés de los estudiantes en diversas situaciones de aprendizaje.					
13. Promuevo una disciplina basada en la autonomía y la responsabilidad.					
14. Promuevo a los alumnos y alumnas el cuidado y mejoramiento del mobiliario, equipos e instalaciones.					
15. Promuevo acciones correctivas para los alumnos con el objeto de solventar sus deficiencias intelectuales.					

16. Propicio el desarrollo de un ambiente de respeto y confianza.					
17. Fomento valores y buenos hábitos entre los estudiantes.					
18. Aplico estrategias adecuadas en el desarrollo de la asignatura logrando que las clases sean muy interesantes.					
19. Felicito y doy más atención a los mejores alumnos(as) de la clase.					
20. Motivo a los alumnos para que superen sus dificultades en el proceso y aprendizaje de la asignatura.					
Dimensión 3: responsabilidad en el Desempeño					
21. Soy puntual en la llegada y salida de mi lugar de trabajo.					
22. Accedo a informaciones actualizada y analizo permanentemente el acontecer local, regional, nacional e internacional, y relaciono esta información con mi enseñanza.					
23. Participo en reuniones convocadas por la Dirección del Plantel.					
24. Elaboro, e ingreso puntualmente las notas solicitados por las autoridades superiores.					
25. Demuestro interés e iniciativa de superación profesional.					
26. Participo en jornadas de capacitación y actualización profesional.					
27. Despierto elogios y buenos comentarios por parte de mis compañeros.					
28. Soy innovador y realizo cambios y mejoras en mis actividades.					
29. Aplico las recomendaciones o lineamientos dados durante las actividades de formación o capacitación.					
30. Informo oportunamente a mis superiores sobre los acontecimientos y contingencias ocurridas durante tu desempeño.					
Dimensión 4: relaciones interpersonales					
31. Mantengo una comunicación agradable con mis alumnos y alumnas empleando un lenguaje sencillo.					
32. Atiendo las inquietudes y problemas que se presentan en mis estudiantes dentro y fuera del aula.					
33. Mantengo una actitud positiva al interrelacionarme con los padres y/o apoderados.					
34. Demuestro respeto y cordialidad en el trato con las autoridades superiores.					
35. Evito favorecer o dedicarse a los mejores estudiantes.					
36. Resuelvo los conflictos oportunamente a través del dialogo y la búsqueda de soluciones razonables y pacíficas.					

37. Propicio oportunidades en las que todos los estudiantes pueden trabajar juntos productivamente.					
38. Promuevo una convivencia basada en la autodisciplina del grupo, acordando con los estudiantes normas claras orientadas a la práctica de deberes y derechos.					
39. Demuestro discreción en la resolución de conflictos o impases dentro del recinto escolar.					
40. Mantengo un equilibrio en mi conducta, ante situaciones externas.					

Observaciones (precisar si hay suficiencia)

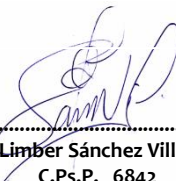
.....

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Lic. Psic Limber Narciso Sánchez Villanueva **DNI:** 22403875

Especialidad del validador: Psicólogo Clínico – Egresado de la Segunda Especialidad de Psicoterapia Familiar Sistémica.



 Psic. Limber Sánchez Villanueva
 C.Ps.P. 6842

Firma y sello

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE
MIDE EL SÍNDROME DE BURNOUT**

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre

Items	1	2	3	4	5
1. Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado(a).					
2. Al final de la jornada me siento agotado.					
3. Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.					
4.No puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.					
5. Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos.					
6. Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.					
7. Enfrento con poco éxito a los problemas que me presentan mis alumnos.					
8. Me siento “quemado” por el trabajo.					
9. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo negativamente en la vida de otros.					
10. Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.					
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.					
12. Me encuentro con poca vitalidad.					
13. Me siento frustrado por mi trabajo.					
14. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.					
15. Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de mis alumnos.					
16. Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.					
17. Me es difícil propiciar una atmósfera relajada en mis clases.					
18. Me encuentro desanimado después de trabajar junto con los alumnos.					
19. He realizado pocas cosas que merecen la pena en este trabajo.					
20. En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.					
21. Siento que no sé abordar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.					
22. Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.					

Observaciones (precisar si hay suficiencia):Siendo que la encuesta será aplicada a varones como a mujeres, se debe precisar esa inclusión donde corresponda (ver el ejemplo)


Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []**
No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: ...Dr. Peña Castillo, Joel

DNI: 10173122.....

Especialidad del validador: Docente de Ministerio al matrimonio y familia

Firma y sello



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE
MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE**

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre

Items	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Capacidades Pedagógicas					
01. Elaboro mi programa curricular de acuerdo a la realidad de mi aula.					
02. Coordino con mis colegas de todas las áreas sobre los contenidos a incluir en mi programación.					
03. Demuestro conocimientos actualizados en el área en que enseño.					
04. Selecciono los contenidos en función a los aprendizajes fundamentales que la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.					
05. Diseño creativamente procesos pedagógicos capaces de desempeñar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.					
06. Creo, selecciono y organizo diversos recursos para los estudiantes como soporte en sus aprendizajes.					
07. Elaboro la evaluación de manera sistemática, permanente formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.					
08. Incorporo estrategias pedagógicas innovadoras y participativas en mi práctica educativa.					
09. Elaboro materiales didácticos o de apoyo para la ejecución de mis actividades planificadas.					
10. Aplico adecuadamente el uso de las tics en las aulas de innovación.					
Dimensión 2: emocionalidad					
11. Demuestro preocupación e interés por los avances de aprendizaje, brindándoles orientación y atención afectivas.					
12. Interactuó con entusiasmo, motivando el interés de los estudiantes en diversas situaciones de aprendizaje.					
13. Promuevo una disciplina basada en la autonomía y la responsabilidad.					
14. Promuevo a los alumnos y alumnas el cuidado y mejoramiento del mobiliario, equipos e instalaciones.					
15. Promuevo acciones correctivas para los alumnos con el objeto de solventar sus deficiencias intelectuales.					
16. Propicio el desarrollo de un ambiente de respeto y confianza.					

17. Fomento valores y buenos hábitos entre los estudiantes.					
18. Aplico estrategias adecuadas en el desarrollo de la asignatura logrando que las clases sean muy interesantes.					
19. Felicito y doy más atención a los mejores alumnos de la clase.					
20. Motivo a los alumnos para que superen sus dificultades en el proceso y aprendizaje de la asignatura.					
Dimensión 3: responsabilidad en el Desempeño					
21. Soy puntual en la llegada y salida de mi lugar de trabajo.					
22. Accedo a informaciones actualizadas y analizo permanentemente el acontecer local, regional, nacional e internacional, y relaciono esta información con mi enseñanza.					
23. Participo en reuniones convocadas por la Dirección del Plantel.					
24. Elaboro, e ingreso puntualmente las notas solicitadas por las autoridades superiores.					
25. Demuestro interés e iniciativa de superación profesional.					
26. Participo en jornadas de capacitación y actualización profesional.					
27. Mi desempeño despierta elogios y buenos comentarios por parte de mis compañeros.					
28. Soy innovador y realizo cambios y mejoras en mis actividades.					
29. Aplico las recomendaciones o lineamientos dados durante las actividades de formación o capacitación.					
30. Informo oportunamente a mis superiores sobre los acontecimientos y contingencias ocurridas durante mi desempeño.					
Dimensión 4: relaciones interpersonales					
31. Mantengo una comunicación agradable con mis alumnos y alumnas empleando un lenguaje sencillo.					
32. Atiendo las inquietudes y problemas que se presentan en mis estudiantes dentro y fuera del aula.					
33. Mantengo una actitud positiva al interrelacionarme con los padres y/o apoderados.					
34. Demuestro respeto y cordialidad en el trato con las autoridades superiores.					
35. Evito favorecer o dedicarme más a los mejores estudiantes.					
36. Resuelvo los conflictos oportunamente a través del dialogo y la búsqueda de soluciones razonables y pacíficas.					
37. Propicio oportunidades en las que todos los estudiantes pueden trabajar juntos productivamente.					


38. Promuevo una convivencia basada en la autodisciplina del grupo, acordando con los estudiantes normas claras orientadas a la práctica de deberes y derechos.					
39. Demuestro discreción en la resolución de conflictos o impases dentro del recinto escolar.					
40. Mantengo un equilibrio en mi conducta, ante situaciones extremas.					

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Las que han sido indicadas arriba. Salvo error u omisión de mi parte

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir []
 No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Dr. Peñas Castillo, Joel... DNI: 10173122

Especialidad del validador: Docente de Ministerio al matrimonio y familia

Firma y sello 



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, COLQUEPISCO PAUCAR NILO TEODORICO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA II.EE. 1140 AURELIO MIRO QUESADA SOSA DE LA MOLINA, 2021", cuyo autor es CARAVANTES GALICIO SOFIA MARGOT, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 19 de Enero del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
COLQUEPISCO PAUCAR NILO TEODORICO DNI: 40965725 ORCID 0000-0002-2984-6603	Firmado digitalmente por: NCOLQUEPISCOP el 19- 01-2022 11:56:30

Código documento Trilce: TRI - 0280644